

Sveučilište u Dubrovniku

**Strategija ljudskih resursa za istraživače na
Sveučilištu u Dubrovniku (2019. – 2022.)**

prema

Europskoj povelji za istraživače i
Kodeksu za zapošljavanje istraživača

Dubrovnik, rujan 2019.

I. UVOD

Potencijalni manjak vrsnih istraživača, prepoznatu u određenim ključnim područjima, ozbiljna je prijetnja inovativnoj snazi, kapacitetima znanja i rastu istraživačke produktivnosti Europske unije u bliskoj budućnosti. S tim u vezi, Europska komisija držala je potrebnim poboljšati svoju sposobnost privlačenja istraživača, stvoriti nove instrumente za razvijanje njihovih karijera te snažnije poduprijeti stvaranje uvjeta za održivije i privlačnije karijere u sektoru istraživanja i razvoja. Komisija je tako u travnju 2005. godine usvojila preporuke o Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o zapošljavanju istraživača, kojima je cilj definirati uloge, odgovornosti i prava istraživača i njihovih poslodavaca i/ili osiguravatelja sredstava. Povelja i Kodeks za istraživače odnose se na sve istraživače u Europskoj uniji u svim stadijima karijere i obuhvaćaju sva područja istraživanja u privatnim i javnim sektorima, bez obzira na prirodu njihova položaja ili zaposlenja, pravni status njihova poslodavca ili vrstu organizacije u kojoj obavljaju posao.

Od samog svojeg osnutka, međunarodna afirmacija u europskom istraživačkom prostoru od iznimne je važnosti za Sveučilište u Dubrovniku. Prepoznajući svoje ciljeve i vizije u principima Povelje i Kodeksa za istraživače te na temelju nacionalnog Akcijskog plana za mobilnost istraživača 2009. – 2010., kojim se preporučuje da sve znanstvene organizacije u Republici Hrvatskoj potpišu i implementiraju Europsku povelje i Kodeks za istraživače, Sveučilište u Dubrovniku već u siječnju 2011. godine usvaja dokumente Interna analiza i Strategija ljudskih resursa za istraživače uz pripadajući akcijski plan za nadolazeće petogodišnje razdoblje, pa se na taj način obvezuje slijediti načela i procedure Povelje i Kodeksa za istraživače u svim budućim aktivnostima povezanim s istraživanjem. Ovi dokumenti integralni su dio glavne sveučilišne strategije koja promovira suradnju u istraživanju na državnome i međunarodnom planu, prilagođavajući se stalno novim nacionalnim i EU direktivama i propisima u istraživačkom sektoru. Na temelju evaluacije spomenutih dokumenata Europska komisija iste je godine Sveučilištu u Dubrovniku dodijelila priznanje za izvrsnost u provedbi načela Povelje i Kodeksa za istraživače - *HR Excellence in Research Award*. Dvije godine nakon toga, sukladno obvezama koje proizlaze iz dobivenog priznanja, Komisija je prihvatila samoevaluaciju Sveučilišta u Dubrovniku o realizaciji aktivnosti iz donesenog Akcijskog plana, čime priznanje za izvrsnost ostaje na snazi još tri godine, nakon čega je potreban proces reakreditacije, odnosno obnove priznanja. U lipnju 2018. Sveučilište prima poziv Komisije o potrebi ulaska u proceduru reakreditacije dobivenog *HR Excellence in Research* priznanja za izvrsnost, nakon čega rektor Sveučilišta imenuje radnu skupinu koja je izradila analizu trenutne situacije povezano s provedbom načela Povelje i Kodeksa za istraživače, a zatim i novu Strategiju ljudskih resursa za istraživače na Sveučilištu u Dubrovniku za razdoblje 2019. – 2022., s pripadajućim akcijskim planom. U Radnu skupinu uključeni su istraživači iz svih istraživačkih područja zastupljenih na Sveučilištu te iz svih faza istraživačke karijere, uz pripadnike nadređenih administrativnih služba.

Trenutno je 1 148 institucija iz 40 zemalja prihvatilo načela Povelje i Kodeksa za istraživače. Pritom su 493 institucije, od čega njih šesnaest iz Hrvatske, poduzele daljnje korake u primjeni ovih načela pa su za svoja nastojanja nagrađeni priznanjem Europske komisije za izvrsnost ljudskih resursa u istraživanju (*Human Resources Excellence in Research*). Nacionalni Akcijski plan za mobilnost istraživača 2017. – 2020. i dalje snažno podržava implementaciju Europske povelje i Kodeksa za istraživače, pa je Sveučilištu u Dubrovniku od iznimne važnosti nastaviti biti nositelje ovoga važnog

priznanja za izvrsnost. Daljnjom implementacijom načela Europske povelje i Kodeksa za istraživače i aktivnosti naznačene u ovom dokumentu, osigurat će se:

- povećana atraktivnost Sveučilišta kao poželjne znanstveno-istraživačke institucije,
- povećana zastupljenost Sveučilišta u Dubrovniku u Europskoj istraživačkoj mreži (ERA) i na međunarodnoj razini,
- pridonijet će se uspostavi privlačnoga, otvorenog i održivog europskog tržišta radne snage za istraživače, gdje uvjeti omogućuju zapošljavanje i zadržavanje visoko-kvalitetnih istraživača u okruženjima koja potiču visoku kvalitetu rada i produktivnost.

Ovaj dokument upotpunjuje i nadovezuje se na glavnu sveučilišnu strategiju koja promovira sustavnu skrb za postojeći, ali i novi znanstveni kadar, poštovanje etičkih načela, usavršavanje istraživača i podizanje kvalitete znanstveno-istraživačkog rada.

II. SW ANALIZA I AKCIJSKI PLAN

II.1. SW ANALIZA

Snage i slabosti

1. ETIČKI I PROFESIONALNI ASPEKTI

Snage:

- istraživačima je omogućena sloboda istraživanja uz poštovanje etičkih norma,
- zabranjeno je plagiranje i neovlašteno korištenje tuđim radovima,
- nema zabilježenih slučajeva diskriminacije na temelju spola, dobi, etičke pripadnosti, dobi i vjerskih uvjerenja.

Slabosti:

- ne provodi se edukacija istraživača u svezi s aktualnim radnim propisima koji reguliraju pitanje etike istraživačke djelatnosti,
- nema softvera za otkrivanje plagijata.

2. ZAPOSŁJAVANJE I ODABIR

Snage:

- zapošljavanje i rad istraživača regulirani su brojnim zakonskim i podzakonskim propisima (Zakon o znanosti i visokom obrazovanju, Zakon o radu, Uvjeti Rektorskog zbora...) te općim aktima Sveučilišta u Dubrovniku (Statut Sveučilišta u Dubrovniku, Pravilnik o radu, Pravilnik o izboru u suradnička zvanja i odgovarajuća radna mjesta na Sveučilištu u Dubrovniku, Pravilnik o ustroju i načinu rada stručnog povjerenstva za ocjenu nastavne komponente u postupku izbora u znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna i nastavna zvanja, Pravilnik o ocjenjivanju rada asistenata, poslijedoktoranada i mentora, Etički kodeks),
- javno objavljivanje natječaja u službenim glasilima, mrežnim stranicama i portalu Euraxess, čime je omogućeno dostupnost radnih mjesta istraživačima iz šireg okruženja.

Slabosti:

- restriktivne i ograničene mogućnosti zapošljavanja zbog nedostatka financijskih sredstava,
- nekonkurentne, realno niske plaće, regulirane propisima; nominalno niske plaće zbog visokih troškova života i izrazito skupoga i ograničenog smještajnog kapaciteta u Dubrovniku,
- zapošljavanje je trenutno moguće samo na temelju godinu unaprijed donesenoga i od Ministarstva odobrenog Plana upravljanja ljudskim resursima, koji se temelji samo na upražnjenim radnim mjestima koja su bazirana većim dijelom na izvođenju nastavnog procesa, a manjim dijelom na istraživačkom radu,

- Sveučilište u Dubrovniku nema ovlaštenje za provedbu postupka izbora u zvanja te evaluaciju kandidata obavljaju druge institucije koje su za to ovlaštene, a Sveučilištu ostaje samo mogućnost odabira između kandidata koji ispunjavaju uvjete,
- odabir kandidata izvan RH uvjetovan je poznavanjem hrvatskog jezika jer su istraživačka mjesta u pravilu povezana s nastavnim procesom,
- restriktivne mogućnosti zapošljavanja i boravka u RH za istraživače izvan EU,
- zakonske prepreke za priznanje znanstvenih i znanstveno-nastavnih zvanja i/ili staža stečenoga u inozemstvu.

3. RADNI UVJETI

Snage:

- poticanje i financiranje istraživačkog rada u okviru mogućnosti institucije, kao što su: VIF sredstva i nagrade, fleksibilno radno vrijeme, potpore za prijave istraživačkih projekata, nagrade za izvrsnost u istraživačkom radu,
- poticanje istraživačkog rada Ministarstva (potpore za prijavu Obzor projekata, za organizaciju znanstvenih skupova, za projekte popularizacije znanosti),
- podrška Ministarstva znanstvenim organizacijama u implementaciji Povelje i Kodeksa.

Slabosti:

- nedostatak sredstava za opremu istraživačkih laboratorija i opreme,
- nedovoljna znanstvena suradnja s drugim znanstvenim institucijama u svijetu,
- nedostatan broj znanstvenih projekata,
- istraživanja na Sveučilištu pretežno su individualna, a ne timska,
- nedostatak specijaliziranog ureda za prijavu i administraciju projekata,
- nedovoljna financijska stimulacija za najuspješnije znanstvenike.

4. USAVRŠAVANJE I RAZVOJ

Snage:

- propisano obvezno napredovanje istraživača u izbor u zvanja, pri čemu Sveučilište snosi sve troškove napredovanja,
- mogućnost usavršavanja na drugim znanstvenim institucijama u zemlji i inozemstvu,
- mogućnost prisustvovanja znanstvenim konferencijama, skupovima i sl.,
- omogućene razmjena istraživača Erasmus+ programom i drugim programima mobilnosti,
- mogućnost slobodne studijske godine,
- uvedena obveza imenovanja mentora savjetnika mlađim istraživačima, koji im pomažu i usmjeravaju ih u istraživačkom radu.

Slabosti:

- nepostojanje strateških istraživačkih smjernica na Sveučilištu,
- motivi napredovanja i usavršavanja su u nekim slučajevima ograničeni na ispunjavanje zakonom propisanih uvjeta, a nisu motivirani izvornim istraživačkim interesom,
- doktorandi redovito upisuju studije izvan ustanove, i u drugim mjestima, što otežava komunikaciju s mentorima.

II.2. AKCIJSKI PLAN

Područje	R.br.	Aktivnosti	Načela	Pokazatelji/Ciljevi	Odgovorni	Vrijeme
1. ETIČKI I PROFESIONALNI ASPEKTI	1.1.	Podizanje svjesnosti o snagama, predanost i implementacija Povelje i Kodeksa.	Sva	1.1.1. Dokumenti dostupni na UNIDU mrežnoj stranici, podizbornik HRS4R 1.1.2. Periodičko praćenje nadređenog povjerenstva 1.1.3. Nova UNIDU Strategija istraživanja uključuje aktivnosti iz HRS4R Akcijskog plana	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Povjerenstvo za izradbu prijedloga Strategije ljudskih resursa.	2019 Neprekidno
	1.2.	Edukacija istraživača o aktualnim propisima koji reguliraju pitanje etike istraživačke djelatnosti i slobodu istraživanja (uz pomoć konzultacija s mentorom, javnih rasprava, radionica itd.).	1,2	1.2.1. Poštovanje etičkih načela.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Etičko povjerenstvo, Povjerenstvo za izradbu prijedloga Strategije ljudskih resursa za istraživače.	Neprekidno
	1.3.	Nabava i implementacija programskog alata za otkrivanje plagijata.	3	1.3.1. Implementirani programski alat za otkrivanje plagijata. 1.3.2. Osigurana autentičnost provedenih istraživanja, te radova izdanih na Sveučilištu	MZO, prorektori, Služba za izdavaštvo.	2021
	1.4.	Upoznavanje istraživača s relevantnim zakonskim i podzakonskim propisima (Zakon o znanosti i visokom obrazovanju, Zakon o radu, Uvjeti Rektorskog zbora) i općim aktima Sveučilišta u Dubrovniku (Statut Sveučilišta u Dubrovniku, Pravilnik o radu, Pravilnik o izboru u suradnička zvanja i odgovarajuća radna mjesta na Sveučilištu u Dubrovniku, Pravilnik o ustroju i načinu rada stručnog povjerenstva za ocjenu nastavne komponente u postupku izbora u znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna i nastavna zvanja, Pravilnik o ocjenjivanju rada asistenata, poslijedoktoranada i mentora, Etički kodeks).	4, 5, 6, 7, 24, 26, 31	1.4.1. Primjena propisa i poštovanje ugovornih obveza svih uključenih strana: istraživača, institucija i državnih tijela.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Ured za kadrovske poslove, Povjerenstvo za izradbu prijedloga Strategije ljudskih resursa.	Neprekidno

	1.5.	Prevenција diskriminacije, promocija jednakosti i ravnomjerne spolne zastupljenosti u akademskoj zajednici.	10, 27	1.5.1. Nastavit će se s dosadašnjom dobrom praksom (dosad nisu zabilježeni slučajevi diskriminacije istraživača na temelju spola, etičke pripadnosti, dobi i/ili vjerskih uvjerenja, te je također prisutna ravnomjerna spolna zastupljenost).	Senat, Etičko povjerenstvo.	Neprekidno
	1.6.	Organiziranje javnih predavanja, tematskih znanstvenih tribina, radionica za djecu poradi informiranja javnosti o aktualnim znanstvenim istraživanjima, dobivenim rezultatima i promocije važnosti znanstveno-istraživačkog rada.	8, 9	1.6.1. Popularizacija znanosti i znanstveno-istraživačkih radova. 1.6.2. Broj održanih popularno-znanstvenih aktivnosti.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Služba za marketing, istraživači.	Neprekidno
2. ZAPOŠLJAVANJE I ODABIR	2.1.	Redefiniranje postupaka selekcije i zapošljavanja na UNIDU na temelju OTM- -R kriterija.	12-22, 34, 35	2.1.1. Implementirana OTM-R politika.	Rektorat, Senat, Ured za kadrovske poslove, Povjerenstvo za izradbu prijedloga Strategije ljudskih resursa.	2020
				2.1.2. Ažuriranje i prilagodba UNIDU procedura u skladu s OTM-R-om.		
				2.1.3. Izradba OTM-R priručnika koji sadržavaju specifičnosti svih pozicija istraživača (R1-R4) u skladu s Poveljom i Kodeksom.		
				2.1.4. Objava OTM-R priručnika na UNIDU mrežnoj stranici i diseminacija među osobljem.		
	2.2.	Sustavno praćenje i nadzor kvalitete implementacije OTM-R politike i priručnika na UNIDU i donošenje godišnjih izvještaja o ostvarenju.	12-22, 34, 35	2.2.1. OTM-R načela uključena u UNIDU sustav osiguravanja kvalitete.	Ured za kvalitetu.	Neprekidno
				2.2.1. Doneseno godišnje izvješće o implementaciji OTM-R politike i priručnika.	Ured za kadrovske poslove.	
	2.3.	Učiniti informacije dostupnijima za istraživače i osigurati potporu vezano za istraživačku karijeru na UNIDU i u Hrvatskoj.	15	2.3.1. Redizajnirana mrežna stranica UNIDU s relevantnim informacijama (na hrvatskom i engleskom jeziku).	Ured za odnose s javnošću, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte.	2020
				2.3.2. Pružene informacije i potpora istraživačima.		
				2.3.3. Objavljen <i>online</i> vodič za strane istraživače.		
	2.4.	Definirat će se UNIDU <i>Welcome Manual</i> .	4, 5, 6	2.4.1. UNIDU <i>Welcome Manual</i> , izrađen i objavljen.	Ured za kadrovske poslove, Služba za izdavaštvo, Povjerenstvo za izradbu prijedloga Strategije ljudskih resursa.	2021

2. ZAPOŠLJAVANJE I ODABIR	2.5.	Razrada i razvoj mrežnog alata za elektroničko provođenje novačenja istraživača.	12, 13	2.5.1. Provedena analiza sukladnosti mrežnog alata elektroničko provođenje faza novačenja s hrvatskim propisima. 2.5.2. Izrađeno izvješće o mogućnostima IT kapaciteta na UNIDU za provođenje elektroničko provođenje faza zapošljavanja. 2.5.3. Razvoj koncepta uvođenja koncepta elektroničkog provođenja novačenja po fazama, vodeći se primjerima dobre prakse na drugim sveučilištima.	Prorektori, Ured za kadrovske poslove, Centar za informatičku potporu.	2021
	2.6.	Donošenje smjernica za odabir najuspješnijih istraživača prilikom zapošljavanja; zasebno za svaku sastavnicu Sveučilišta.	8	2.6.1. Upute za evaluaciju izrađene.	Rektorat, vijeća sastavnica, Senat.	2021
	2.7.	Objava natječaja za radna mjesta na EURAXESS portalu i drugim relevantnim portalima.	12, 13, 15	2.7.1. Natječaji za radna mjesta objavljeni na međunarodnoj razini preko EURAXESS portala.	Ured za kadrovske poslove, vijeća sveučilišnih sastavnica.	Neprekidno
3. RADNI UVJETI	3.1.	Provedbi vanjskih vrednovanja i dobivanje specijaliziranih certifikata iz pojedinih područja (npr. EPAS) radi unapređenja istraživačkih aktivnosti i radnog okružja na Sveučilištu.	11	3.1.1. Broj dobivenih certifikata. 3.1.2. Broj vanjskih vrednovanja u koje je sveučilište uključeno. 3.1.3. Osigurana prepoznatljivost Sveučilišta.	Rektorat, Senat, vijeća sveučilišnih sastavnica.	Neprekidno
	3.2.	Nastavlja se nagrađivati istraživače koji postignu visoke standarde istraživačkoga rada.	11	3.2.1. Unaprijeđeno istraživačko ozračje na Sveučilištu.	Senat	Neprekidno
	3.3.	Podržava se istraživače u aktivnom prijavljivanju projekata na državnoj i EU razini.	23, 26	3.3.1. Broj projektnih prijava potpomognut od Ministarstva (potpore za prijavu Obzor projekata, za organizaciju znanstvenih skupova, za projekte popularizacije znanosti), te Sveučilišta.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Senat, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte.	Neprekidno
	3.4.	Promijenit će se dominantni "nastavni pristup" djelatnika, prema istraživanju i suradnji s lokalnom zajednicom.	24, 25	3.4.1. Godišnji plan ustanove o kompoziciji radnog opterećenja sukladno granskom Kolektivnom ugovoru.	Rektorat, Senat.	Neprekidno

3. RADNI UVJETI	3.5.	Izdvojiti će se dio sveučilišnog prihoda za istraživačke svrhe na način koji će se dogovoriti. Pritom se potiče interdisciplinarnost i timski rad.	23, 32	3.5.1. Usvojeni Pravilnici o raspodjeli sredstava za temeljno financiranje znanstvene i umjetničke djelatnosti na godišnjoj razini.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, prorektor za poslovanje, Senat.	Neprekidno
				3.5.2. Povećana znanstvena produktivnost.		
	3.6.	Dodatno se potiču mladi istraživači.	23, 26	3.6.1. Broj istraživača izabranih u znanstveno-nastavna i umjetničko-nastavna zvanja	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Senat.	Neprekidno
	3.7.	Rješava se stambeno pitanje zaposlenika u suradnji s lokalnom zajednicom.	23	3.7.1. Akcijski plan za stambeno zbrinjavanje zaposlenika Sveučilišta.	Rektorat, Senat.	2021
3.8.	Ustroj UNIDU Ureda za znanost i transfer tehnologija.	23	3.8.1. Ustrojen UNIDU Ureda za znanost i transfer tehnologija.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, prorektor za poslovanje, Senat.	2021	
4. USAVRŠAVANJE I RAZVOJ	4.1.	Imenovanje mentora-savjetnika mlađim istraživačima, koji im pomaže i usmjerava u istraživačkom radu i profesionalnom razvoju.	30, 36, 37, 40	4.1.1. Broj doktoranada koji su u zadanom roku stekli doktorat.	Vijeća sveučilišnih sastavnica.	Neprekidno
	4.2.	Potiče se daljnje usavršavanje vještina i kompetencija istraživača.	38, 39	4.2.1. Broj održanih radionica o temi prijave projekata, pisanja znanstvenih radova, primjenu određenih programskih alata i sl.).	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte.	Neprekidno
				4.2.2. Broj istraživača koji su pohađali takve radionice.		
	4.3.	Organiziraju se znanstveni skupovi (konferencije, ljetne škole i sl.) na Sveučilištu.	8, 23	4.3.1. Broj organiziranih znanstvenih skupova.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, čelnici sveučilišnih sastavnica, svi istraživači.	Neprekidno
4.3.2. Broj sudionika takvih skupova.						
4.4.	Provodi se znanstveni seminari na sastavnicama Sveučilišta.	23	4.4.1. Broj aktivnih znanstvenih seminara.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, čelnici sveučilišnih sastavnica, svi istraživači.	Neprekidno	
			4.4.2. Broj istraživača uključenih u takve seminare.			

4. USAVRŠANJE I RAZVOJ	4.5.	Potiče se stručno i znanstveno usavršavanje u inozemstvu i na institucijama u Republici Hrvatskoj uz adekvatno vrednovanje.	18, 20, 29	4.5.1. Broj odlaznih mobilnosti.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte.	Neprekidno
	4.6.	Sudjelovanje u projektima transfera znanja (<i>Twining, Capacity Building</i> i sl.).	39	4.6.1. Broj takvih projekata.	Rektorat, vijeća sveučilišnih sastavnica.	Neprekidno
				4.6.2. Broj istraživača uključenih u takve projekte.		
	4.7.	Potiču se doktorande i na upis studija na uglednim inozemnim znanstvenim institucijama.	39	4.7.1. Broj doktoranada koji upišu studij u inozemstvu.	Rektorat, vijeća sveučilišnih sastavnica.	Neprekidno
	4.8.	Uvodi se obveza transparentne objave znanstvenih postignuća na osobnim stranicama znanstvenika Sveučilišta.	11, 28	4.8.1. Znanstvena aktivnost zaposlenika Sveučilišta jasno vidljiva na podstranicama Sveučilišta.	Senat	Neprekidno
	4.9.	Donošenje Strategije istraživanja Sveučilišta 2019-2025.	23	4.9.1. Donesene smjernice kojima će se definirati istraživački razvoj i osigurati poticajno radno okruženje u idućem šestogodišnjem razdoblju.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Senat.	2019.
	4.10.	Obučavaju se istraživači za nastavne aktivnosti, te im se osigurava sudjelovanje u nastavi. Priprema asistenata za nastavne aktivnosti vlastitom osmišljavanju i predlaganju novih kolegija i dijelova kolegija.	33, 38	4.10.1. Unaprijeđena nastavna djelatnost i uvedene nove metode i kolegiji.	Prorektor za studije i studente, čelnici sveučilišnih sastavnica.	Neprekidno
4.11.	Potiče se primjena i daljnji razvoj e-učenja.	33, 38	4.11.1. E-kolegij koji je ocijenjen najboljom ocjenom nagrađuje se godišnjom nagradom.	Prorektor za studije i studente, Senat, Povjerenstvo za učenje na daljinu.	Neprekidno	

II. POLITIKA OTVORENOGA, TRANSPARENTNOG ZAPOŠLJAVANJA ISTRAŽIVAČA TEMELJENOGA NA ZASLUGAMA

III. 1. UVOD

UNIDU provodi politiku zapošljavanja koja je u skladu s ustavnim načelima i hrvatskim zakonima, te pruža istraživačima „otvorene, transparentne i međunarodno usporedive postupke odabira i zapošljavanja“, sukladno Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o zapošljavanju istraživača.

Otvoreno, transparentno zapošljavanje temeljeno na zaslugama (OTM-R) važan je dio Strategije ljudskih resursa za istraživače (HRS4R). OTM-R osigurava zapošljavanje najbolje osobe na radno mjesto, jamči jednake mogućnosti i pristup svima, olakšava razvoj međunarodnog portfelja (suradnja, konkurencija, mobilnost) i čini karijeru istraživača privlačnijom. Ono je korisno istraživačima, institucijama i nacionalnom istraživačkom sustavu.

UNIDU se zalaže za promicanje načela predstavljenih u Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o zapošljavanju istraživača.

III. 2. OTM-R

2.1. Opće pretpostavke

UNIDU prepoznaje važnost načela i zahtjeva OTM-R- a i radi na njihovoj punoj primjeni.

OTM-R politika nastoji istraživačku karijeru učiniti privlačnijom, jamči jednake mogućnosti za pristup karijeri u istraživanju i nastoji promicati međunarodnu i međusektorsku mobilnost.

Cilj UNIDU-ove OTM-R politike je potaknuti osobito vanjske prijavitelje na sljedeći način:

- a) pružanjem jasnih i transparentnih informacija o čitavom postupku odabira, uključujući kriterije odabira i okvirni raspored,
- b) objavom jasnog i sažetog oglasa za posao s linkovima za detaljne informacije o, primjerice, potrebnim kompetencijama i dužnostima, radnim uvjetima, pravima, mogućnostima izobrazbe, razvoju karijere, politikama rodne ravnopravnosti itd.,
- c) jamstvom da su razine potrebnih kvalifikacija i kompetencija u skladu s potrebama radnog mjesta i da nisu postavljene kao prepreka pristupu, npr. previše restriktivne i / ili zahtijevaju nepotrebne kvalifikacije,
- d) razmatranjem uključivanja jasnih proaktivnih elemenata koji se odnose na nedovoljno zastupljene skupine,

- e) minimalnim administrativnim opterećenjem za kandidata (dokaz o kvalifikaciji, prijevodi, potreban broj primjeraka itd.),
- f) revidiranjem, po potrebi, institucionalne politike glede jezika.

Kao rezultat tih napora, UNIDU se obvezuje doradivati svoje institucionalne strategije ondje, gdje je to potrebno, razvijati dobre prakse i podizati svijest kako bi se potakle promjene. OTM-R politika je u skladu s UNIDU strateškim ciljevima usmjerenima na poboljšanje međunarodne prepoznatljivosti, atraktivnosti i jačanje istraživačke suradnje s uglednim istraživačkim centrima na međunarodnoj razini. Općenito, UNIDU ima za cilj zaposliti i zadržati najbolje osoblje na Sveučilištu, te poboljšati karijeru i mobilnost svog istraživačkog osoblja.

Cilj je zaposliti najdarovitije i najmotiviranije istraživače i nastavnike na UNIDU i promicati napredak u karijeri istraživača.

Svi istraživači UNIDU-a imaju ugovor o radu u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i pokrivenim socijalnim osiguranjem. UNIDU svojim istraživačima pruža odgovarajuće radne uvjete za kvalitetan i učinkovit istraživački rad. Sveučilište svojim istraživačima omogućava cjeloživotno učenje, obuku i mogućnosti za jačanje vještina i kompetencija. Također, našu zajednicu potičemo na poduzetničke aktivnosti i razvoj vlastitog rada.

2.2. Opća načela

Postupci zapošljavanja na UNIDU provode se sustavom konkurentnih natječaja, čime su zajamčena sljedeća načela:

- **Javnost.** Prilikom odabira i ocjenjivanja sveučilišnog osoblja postupci i kriteriji su javno dostupni svim potencijalnim kandidatima ili zaposlenicima.
- **Jednake mogućnosti i nediskriminacija.** Pri odabiru i ocjenjivanju osoblja Sveučilišta stvaraju se jednake mogućnosti; zaposlenici (ili kandidati) ne mogu biti diskriminirani na temelju rase, nacionalnosti, spola, etničkog, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, religije ili uvjerenja, seksualne orijentacije, jezika, invalidnosti, političkih mišljenja i socijalnog ili ekonomskog statusa, ili iz drugih razloga koji nisu povezani s obavljanjem funkcija. Ocjenjivanje rada članova sveučilišnog istraživačkog i nastavnog osoblja ne može biti podložno različitim zahtjevima za istraživače koji rade u različitim područjima ili poljima.
- **Transparentnost.** Pri odabiru i ocjenjivanju osoblja Sveučilišta primjenjuju se transparentni i jasni postupci i kriteriji. Također, kandidati su obaviješteni o prijemu njihove prijave i rezultatu postupka odabira.
- **Zasluge i sposobnost.** Kandidati se ocjenjuju primjenom načela zasluga i sposobnosti, ocjenom životopisa, kandidatove prikladnosti za ponuđeno radno mjesto i, prema potrebi, intervjuiranjem prema kriterijima postavljenim prije ocjenjivanja kandidata.
- **Profesionalnost.** Sve postupke odabira nadgleda Povjerenstvo za odabir sastavljeno od stručnjaka iz područja koji se traži.

- **Nepristranost.** Sveučilišno se osoblje odabire i ocjenjuje nepristrano, bez predrasuda.
- **Objektivnost.** Pri odabiru i ocjenjivanju osoblja Sveučilišta moraju se primijeniti objektivni kriteriji i postupci.
- **Poštovanje dostojanstva.** Odabir i ocjenjivanje zaposlenika na Sveučilištu ne narušava njihovo dostojanstvo.
- **Usklađenost s misijom, vizijom, vrijednostima i strateškim ciljevima Sveučilišta.** Pri odabiru i ocjenjivanju zaposlenika Sveučilišta treba uzeti u obzir njihov potencijalni doprinos misiji, viziji i strateškim ciljevima Sveučilišta. Pri odabiru članova istraživačkoga i/ili nastavnog osoblja treba uzeti u obzir sposobnost kandidata da pridonese istraživanju, eksperimentalnom razvoju, poduzetništvu i razvoju akademske kvalitete.
- **Promicanje međunarodne konkurentnosti.** Pri odabiru i ocjenjivanju članova sveučilišnog istraživačkog i nastavnog osoblja, posebnu pozornost treba posvetiti međunarodnoj konkurentnosti njihova istraživanja.
- **Privlačenje izvrsnosti, inicijative i promicanje kontinuiranog razvoja.** Odabir i ocjenjivanje budućeg sveučilišnog osoblja treba imati za cilj privlačenje izvrsnih zaposlenika. Pri ocjenjivanju budućih zaposlenika mora se poticati kontinuirani razvoj njihovih kompetencija, uz uvođenje novih metoda i tehnologija. Primjena ovog načela znači da će djelatnici koji su aktivni i koji se kontinuirano razvijaju i u svom radu primjenjuju moderne tehnologije, dobiti najvišu ocjenu.
- **Kvaliteta.** Pri odabiru i ocjenjivanju zaposlenika Sveučilišta mora se uzeti u obzir kvaliteta njihova rada. Pri ocjenjivanju članova istraživačkog i nastavnog osoblja mora se uzeti u obzir kvaliteta njihovih istraživačkih aktivnosti. Pri ocjenjivanju predavača najvažnije su povratne informacije studenata i diplomanata, njihova aktivnost u pripremi udžbenika, drugog nastavnog materijala i kvaliteta ovih materijala.
- **Etika.** Svaki zaposlenik mora se pridržavati Etičkog kodeksa Sveučilišta.

2.3. Faze zapošljavanja

Proces zapošljavanja na UNIDU odvija se u tri faze:

2.3.1. Faza oglašavanja i prijave

U skladu sa zahtjevima Ministarstva znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske (MZO), Sveučilište u Dubrovniku definira i usvaja godišnji plan upravljanja ljudskim potencijalima, koji MZO mora odobriti prije faze oglašavanja.

Oglašavanjem radnog mjesta u skladu s principima "Zapošljavanje" i "Transparentnost" Kodeksa o zapošljavanju istraživača, UNIDU nastoji da oglas za posao i opis zahtjeva budu što sažetiji. Nakon što Senat Sveučilišta donese odluku, oglasi se objavljuju na službenim UNIDU internetskim stranicama, u Narodnim novinama (novine i *web*-stranica) i na portalu EURAXESS (u engleskoj verziji).

2.3.2. Faza ocjenjivanja i odabira

Sve se prijave pregledavaju. Nakon završetka razdoblja prijave procjenjuje se zadovoljavaju li kandidati uvjete. Ovisno o broju podnositelja zahtjeva, postupak može uključivati jedan ili više koraka, npr. predodabir kojim se provjerava ispunjenje uvjeta, uži izbor kandidata za intervju, intervju licem u lice.

Inicijalni odabir kandidata obavljaju članovi Povjerenstva za odabir koje je imenovao Senat. Među prijavljenima Povjerenstvo bira one kandidate koji su dobili najviše bodova tijekom postupka interne procjene. Izabrani kandidati pozivaju se na razgovor s članovima Povjerenstva za odabir.

Povjerenstva za odabir trebaju pružiti stručnost i kompetencije i postupati u skladu s postupcima određenima za različite kategorije istraživača.

U fazi ocjenjivanja i odabira treba obratiti pozornost na procjenu postignuća i budućeg potencijala. Kriteriji za odabir istraživača trebali bi biti usredotočeni i na prijašnji rad kandidata i na njihov budući potencijal.

2.3.3. Faza imenovanja

U skladu s načelom „Transparentnost“ Kodeksa o zapošljavanju istraživača, svi prijavitelji trebali bi dobiti obavijest na kraju postupka odabira.

Institucija treba uspostaviti postupak za rješavanje pritužbi podnositelja zahtjeva koji smatraju da se prema njima postupalo nepošteno ili nekorektno.

Sva imenovanja na UNIDU-u su u skladu s hrvatskim zakonima i uključuju socijalno osiguranje.

III. 3. PLANIRANE AKTIVNOSTI NA UNIDU S OBZIROM NA OTM-R

UNIDU će osigurati stalnu provedbu ovih pravila i sve aktivnosti koje se odnose na kontinuirani proces primjene načela Europske povelje za istraživače i Kodeksa o zapošljavanju istraživača.

UNIDU treba unaprijediti postojeće postupke, prakse i pokazatelje vrednovanja kako bi ispunio zahtjeve OTM-R-a. Nove su aktivnosti uključene u HRS4R 2019-2022 u vezi s OTM- -R kako bi se ispunilo prije naznačeno. Aktivnosti uključuju sljedeće:

1. prilagodbu postojećih postupaka zapošljavanja pravilima OTM-R,
2. standardizaciju procesa zapošljavanja na Sveučilištu,
3. internu obuku o načelima OTM-R za Povjerenstvo za odabir, za voditelja ljudskih potencijala i sve osobe uključene u zapošljavanje i uvođenje smjernica za novo osoblje na UNIDU,
4. prijevod dokumenata ključnih za zapošljavanje i omogućavanje pristupa informacijama o postupcima UNIDU-a za kandidate iz drugih zemalja - na javnoj *web*-stranici <http://www.unidu.hr>,
5. uspostavu mehanizma kontrole kvalitete OTM-R-a zajedno s internom procjenom HRS4R-a,
6. sudjelovanje na nacionalnim i međunarodnim radionicama, obukama i info-danima koji se tiču ljudskih potencijala.