

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.

Na temelju članka 59. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“ broj 123/03., 198/03., 105/04., 174/04., 2/07. – Odluka UsRH, 46/07., 45/09., 63/11., 94/13., 139/13., 101/14. – Odluka UsRH, 60/15. – Odluka UsRH i 131/17.) i sukladno članku 60. Statuta Sveučilišta u Dubrovniku, Senat Sveučilišta u Dubrovniku na 160. sjednici održanoj 25. rujna 2019. donio je Strategiju ljudskih resursa za istraživače na Sveučilištu u Dubrovniku (2019. – 2022.) s pripadajućim Akcijskim planom te je na 167. sjednici donio izmjene i dopune Akcijskog plana Strategije ljudskih resursa za istraživače na Sveučilištu u Dubrovniku sukladno obvezujućim preporukama iz izvješća evaluatora Europske komisije od 14. kolovoza 2020. (*EC Consensus report*) nakon provedenog nadzornog posjeta u postupku obnove priznanja *HR Excellence in research*.

## I. UVOD

Potencijalni manjak vrsnih istraživača, prepoznat u određenim ključnim područjima, predstavlja ozbiljnu prijetnju inovativnoj snazi, kapacitetima znanja i rastu istraživačke produktivnosti Europske Unije u bliskoj budućnosti. S tim u vezi, Europska komisija je držala nužnim poboljšati svoju sposobnost privlačenja istraživača, stvoriti nove instrumente za razvijanje karijera istraživača te snažnije poduprijeti stvaranje nužnih preduvjeta 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, čiji 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 te obuhvaćaju sva područja istraživanja u privatnim i javnim sektorima, bez obzira na prirodu njihovog položaja ili zaposlenja, pravni status njihovog poslodavca ili vrstu organizacije u kojoj obavljaju posao.

Od samog svog 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 preporuča da sve znanstvene organizacije u Republici Hrvatskoj pristupe potpisivanju i implementaciji Europske Povelje i Kodeksa 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, te se na taj način obvezuje slijediti principe i procedure Povelje i Kodeksa za istraživače u svim budućim aktivnostima vezanim za istraživanje. Ovi dokumenti su integralni dio glavne sveučilišne strategije koja promovira suradnju u istraživanju na državnom i međunarodnom planu, prilagođavajući se stalno novim nacionalnim i EU direktivama i propisima u istraživačkom sektoru. Na temelju evaluacije spomenutih dokumenata Europska Komisija je iste 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, a 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. g. 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 pristupila izradi analize trenutne situacije vezano za provedbu načela Povelje i Kodeksa za istraživače, a zatim izradi nove Strategije ljudskih resursa za istraživače na Sveučilištu u Dubrovniku za razdoblje 2019. – 2022. s pripadajućim akcijskim planom. U Radnu skupinu su uključeni istraživači iz svih istraživačkih područja zastupljenih na Sveučilištu te iz svih faza istraživačke karijere, kao i pripadnici nadležnih administrativnih službi.

Trenutno je 1148 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 te su za svoja nastojanja nagrađeni priznanjem Europske komisije za izvrsnost ljudskih resursa u istraživanju (*Human Resources Excellence in Research*). Važeći 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 nositeljem ovog važnog priznanja za

izvršnost. Daljnjom implementacijom načela Europske Povelje i Kodeksa za istraživače i aktivnosti navedenih u ovom dokumentu osigurati će se:

- Povećanje atraktivnosti Sveučilišta kao poželjne znanstveno-istraživačke institucije
- Povećanje vidljivosti Sveučilišta u Dubrovniku u Europskoj istraživačkoj mreži (ERA) i na međunarodnoj razini
- Pridonijet će se uspostavi privlačnog, 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, kao i novi znanstveni kadar, poštivanje etičkih načela, usavršavanje istraživača, te 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 poštivanje etičkih normi
- zabranjeno plagiranje i neovlašteno korištenje tuđih radova
- 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
- ne postoji softver za otkrivanje plagijata

##### 2. ZAPOŠLJAVANJE 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 te 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 uslijed visokih troškova života te izrazito skupog i ograničenog smještajnog kapaciteta u Dubrovniku
- zapošljavanje je trenutno moguće isključivo na temelju godinu unaprijed donesenog i od strane Ministarstva odobrenog Plana upravljanja ljudskim resursima koji se temelji isključivo 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 kod priznanja znanstvenih i znanstveno-nastavnih zvanja i/ili staža stečenog 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 od strane 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 značajniji razvoj istraživačkih laboratorija i opreme,
- nedovoljna znanstvena suradnja s drugim znanstvenim institucijama u svijetu
- nedovoljan broj znanstvenih projekata
- istraživanja na Sveučilištu su pretežno 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 putem Erasmus+ programa i drugih programa mobilnosti,
- mogućnost korištenja slobodne studijske godine
- uvedena obveza imenovanja mentora savjetnika mlađim istraživačima koji im pomažu i usmjeravaju ih u istraživačkom radu

Slabosti:

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

## II.2 AKCIJSKI PLAN

R. br.	Aktivnosti	Područja i načela Povelje i Kodeksa	Pokazatelji	Ciljevi	Odgovorni	Vrijeme početka	Vrijeme završetka
<b>ETIKA</b>							
1.	Edukacija istraživača o aktualnim propisima koji reguliraju pitanje etike istraživačke djelatnosti i slobodu istraživanja (putem javnih rasprava, radionica, objave dokumenata itd.)	I. (1,2)	<p>Popis održanih događanja</p> <p>Broj sudionika koji su sudjelovali na događanjima</p> <p>Popis objavljenih dokumenata</p>	<p>Min. jedna edukacija/radionica godišnje o aktualnim propisima koji reguliraju pitanje etike istraživačke djelatnosti i slobode istraživanja</p> <p>Min. 20% znanstveno-nastavnog osoblja sudjelovalo na edukacijama/radionicama</p> <p>Min. jedan novi javno objavljen dokument godišnje koji regulira pitanje etike istraživačke djelatnosti i slobode istraživanja</p>	Etičko povjerenstvo	Q1 2011	Q4 2022
2.	Primjena programskog alata za otkrivanje plagijata u znanstvenom radu i nastavnom procesu	I. (3)	Broj radova koji su prošli provjeru autentičnosti korištenjem programskog alata za otkrivanje plagijata	<p>Svi završni i diplomski radovi imaju potvrdu o provedenom otkrivanju plagiranja putem programskog alata.</p> <p>Za sve članke zaprimljene na recenziju u znanstvene časopise Sveučilišta u Dubrovniku provedeno otkrivanje plagiranja putem programskog alata.</p>	Senat, Služba za izdavaštvo	Q3 2021	Q4 2022
3.	Uključivanje predstavnika Etičkog povjerenstva u rad Povjerenstva za izradu prijedloga Strategije ljudskih resursa za	I. (2)	Popis članova Etičkog povjerenstva uključenih u rad Povjerenstva za izradu prijedloga Strategije ljudskih resursa za istraživače	Uključen barem jedan član Etičkog povjerenstva u rad Povjerenstva za izradu prijedloga Strategije ljudskih resursa za istraživače	Rektor	Q1 2021	Q2 2021



	istraživače						
<b>POTPORA ISTRAŽIVAČIMA</b>							
4.	Izrada UNIDU Welcome Manual-a za istraživače	II. (4, 5, 6)	UNIDU <i>Welcome Manual</i> izrađen	UNIDU <i>Welcome Manual</i> objavljen na mrežnim stranicama Sveučilišta	Ured za kadrovske poslove, Povjerenstvo za izradu prijedloga Strategije ljudskih resursa	Q1 2021	Q3 2021
5.	Unaprijediti istraživačko ozračje na UNIDU nagrađivanjem istraživača koji postignu visoke standarde istraživačkoga rada	III. (11)	Broj dodijeljenih nagrada	Barem 10% istraživača je nagrađeno za svoj rad tijekom izvještajnog razdoblja.	Rektorat, Senat	Q4 2018	Q4 2022
6.	Podržavati istraživače u aktivnom prijavljivanju projekata na državnoj i EU razini	III. (23, 26)	Broj projektnih prijava potpomognut od strane Sveučilišta	Min. pet potpomognutih projektnih prijava godišnje	Senat, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte	Q1 2017	Q4 2022
7.	Izdvajati dio sveučilišnog prihoda u istraživačke svrhe te pritom poticati interdisciplinarnost i timski rad.	III. (23, 32)	Iznos financijskih sredstava Sveučilišta izdvojenih u istraživačke svrhe	Svi istraživači imaju osigurana određena sredstva za istraživačke svrhe u iznosima reguliranim internim aktima Sveučilišta.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Prorektor za poslovanje, Senat	Q2 2013	Q4 2022
8.	U suradnji s lokalnom zajednicom izraditi Akcijski plan za stambeno zbrinjavanje zaposlenika Sveučilišta	III. (23)	Donesen Akcijski plan za stambeno zbrinjavanje zaposlenika	Započeti stambeno zbrinjavanje na osnovu donesenog Akcijskog plana	Rektorat, Senat	Q1 2022	Q4 2022
<b>RAZVOJ ISTRAŽIVAČA</b>							
9.	Pokretanje vanjskih vrednovanja radi dobivanja specijaliziranih certifikata iz pojedinih područja (npr. EPAS) radi unapređenja istraživačkih aktivnosti i stimulativnog radnog okružja na Sveučilištu	III. (11)	Popis dobivenih certifikata Broj vanjskih vrednovanja u koje je sveučilište uključeno	Dobiven barem 1 specijalizirani certifikat	Rektorat, Senat, Vijeća sveučilišnih sastavnica	Q3 2021	Q4 2022
10.	Ustroj UNIDU Ureda za znanost i projekte	III. (23)	Ustrojen UNIDU Ured za znanost i projekte	Barem dvije osobe zaposlene u uredu do kraja izvještajnog razdoblja	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Senat	Q2 2020	Q4 2022

11.	Imenovanje mentora-savjetnika mladim istraživačima koji im pomaže i usmjerava u istraživačkom radu i profesionalnom razvoju	IV. (30, 36, 37, 40)	Broj doktoranada kojima je dodijeljen mentor-savjetnik Broj doktoranada koji su u zadanom roku stekli doktorat	Svim doktorandima je dodijeljen mentor-savjetnik Min. 90% doktoranada u zadanom roku stekne doktorat	Vijeća sveučilišnih sastavnica	Q1 2017	Q4 2022
12.	Usavršavanje vještina i kompetencija istraživača kroz radionice na temu prijave projekata, pisanja znanstvenih radova, primjenu određenih programskih alata i sl.	IV. (38, 39)	Popis takvih održanih radionica Broj istraživača koji su pohađali takve radionice	Min. godišnje dva usavršavanja/radionica vještina i kompetencija istraživača na temu prijave projekata, pisanja znanstvenih radova, primjenu određenih programskih alata i sl. Min. 50% istraživača sudjelovalo na edukacijama/radionicama tijekom izvještajnog razdoblja.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte	Q4 2014	Q4 2022
13.	Organizacija mentorskih radionica za mentore na sveučilištu	IV. (33, 38)	Broj sudionika takvih radionica	Min. jedna održana radionica za mentore na doktorskim studijima. Svi novi potencijalni mentori sudjelovali na edukacijama/radionicama	Prorektor za studije i studente, voditelji doktorskih studija	Q2 2021	Q4 2022
14.	Poticati organizaciju znanstvenih događanja (konferencije, ljetne škole, seminari i sl.) na Sveučilištu radi stvaranja stimulativnog istraživačkog okruženja i diseminacije istraživačkih rezultata	IV. (8,23)	Popis organiziranih znanstvenih događanja Broj sudionika takvih događanja	Pokrenut po jedan istraživački seminar na svakoj sastavnici. Barem dva znanstvena skupa (konferencije, ljetne škole i sl.) godišnje.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, čelnici sveučilišnih sastavnica,	Q2 2018	Q4 2022
<b>OTM-R</b>							
15.	Izrada OTM-R priručnika koji sadrži specifičnosti svih pozicija istraživača (R1-R4) u skladu s Poveljom i Kodeksom, njegova objava na UNIDU mrežnim	II. (12-22, 34, 35)	Izrađen OTM-R priručnik	Objavljen i diseminiran priručnik koji sadrži jasne upute za odabir i zapošljavanje istraživača u skladu s OTM-R procedurom.	Ured za kadrovske poslove,	Q4 2020	Q3 2021

	stranicama i diseminacija među osobljem.						
16.	Ažuriranje i prilagodba UNIDU procedura u skladu s OTM-R-om	II. (12-22, 34, 35)	Popis prilagođenih procedura	Sve procedure povezane s odabirom i zapošljavanjem istraživača prilagođene OTM-R-u	Ured za kadrovske poslove	Q1 2021	Q1 2022
17.	Provedba analize razvoja mrežnog alata za elektroničko provođenje faze novačenja istraživača u skladu s hrvatskim propisima i mogućnostima IT kapaciteta na UNIDU.	II. (12, 13)	Provedena analiza i izrađeno izvješće	Usvojeno izvješće o mogućnostima provedbe razvoja mrežnog alata za elektroničko provođenje faze novačenja istraživača u skladu s hrvatskim propisima i mogućnostima IT kapaciteta na UNIDU	Centar za informatičku potporu	Q1 2022	Q3 2022
<b>INTERNACIONALIZACIJA</b>							
18.	Poticati internacionalizaciju sveučilišta kroz mobilnost i sudjelovanje u projektima transfera znanja ( <i>Twinning, Capacity Building</i> i sl.).	IV. (18, 20, 29)	Broj ostvarenih dolaznih i odlaznih mobilnosti. Broj istraživača uključenih u projekte transfera znanja.	Barem 50% istraživača sudjeluje u programima mobilnosti. Barem jedan novi projekt transfera znanja na Sveučilištu godišnje.	Prorektor za međunarodnu suradnju i znanost, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte	Q1 2020	Q4 2022
19.	Privlačiti strane istraživače na Sveučilištu u Dubrovniku kroz pokretanje studijskih programa na engleskom jeziku i sudjelovanje u međunarodnim programima i projektima	III. (23,26)	Broj stranih istraživača na UNIDU Popis studijskih programa na engleskom jeziku Popis međunarodnih programa i projekata u kojima UNIDU sudjeluje	Min. 100%-tno povećanje broja stranih istraživača na Sveučilištu. Pokrenuti barem dva studija na stranom jeziku	Vijeća sveučilišnih sastavnica, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte	Q1 2016	Q4 2022
20.	Poticati doktorande na upis studija na uglednim inozemnim znanstvenim institucijama.	IV. (39)	Broj doktoranada koji upišu studij u inozemstvu.	Min. 20% doktoranada upisani su na doktorat u inozemstvu	Rektorat, Vijeća sveučilišnih sastavnica	Q1 2020	Q4 2022
<b>VIDLJIVOST I KOMUNIKACIJA</b>							
21.	Podizanje svjesnosti o važnosti Povelje i Kodeksa kroz kontinuiranu objavu dokumenata i informacija na UNIDU mrežnoj stranici (podizbornik HRS4R) i	Sva	Popis dostupnih dokumenata na mrežnim stranicama Popis održanih radionica	Održana min. jedna radionica o važnosti Povelje i Kodeksa Sudjelovalo min. 50% istraživača na radionicama na temu važnosti	Povjerenstvo za izradu prijedloga Strategije ljudskih resursa	Q1 2011	Q4 2022

	društvenim mrežama, te kroz organizaciju radionica.		Broj sudionika koji su pohađali radionice	Povelje i Kodeksa			
22.	Redizajnirati UNIDU mrežne stranice sa relevantnim informacijama vezanim za istraživačku karijeru na UNIDU i u RH dostupnima na hrvatskom i na engleskom jeziku, a kako bi se informacije učinile dostupnijima istraživačima iz RH i inozemstva.	II. (15)	Redizajnirana UNIDU mrežna stranica (na hrvatskom i engleskom jeziku)  Broj istraživača prijavljenih na natječaje UNIDU-a.  Objavljen <i>online</i> vodič za strane istraživače	Povećati broj prijava istraživača za barem 100%	Ured za odnose s javnošću, Služba za međunarodne odnose i istraživačke projekte	Q2 2020	Q1 2021
23.	Uvođenje intraneta radi poboljšanja interne komunikacije na Sveučilištu	III. (23)	Broj objava na intranetu	Min 80% istraživača koristi intranet	Centar za informatičku potporu	Q1 2021	Q3 2021
24.	Uvodi se obveza transparentne objave znanstvenih postignuća na osobnim stranicama znanstvenika Sveučilišta te putem relevantnih međunarodnih servisa/portala/društvenih mreža u sustavu znanosti (npr. Google Scholar, Research gate, Orcid i sl.) .	IV. (11, 28)	Broj istraživača s objavljenim znanstvenim postignućima na stranicama Sveučilišta.  Broj objavljenih znanstvenih postignuća putem međunarodnih servisa/portala/društvenih mreža	Min 80% istraživača ima personaliziranu mrežnu stranicu unutar UNIDU mrežne stranice s ažuriranim popisom znanstvenih postignuća  Min 80% istraživača je registriralo i objavilo ažurna znanstvena postignuća na portalima: Google Scholar, Research gate, ORCID	Senat	Q4 2020	Q2 2021
25.	Ulazak Sveučilišta na priznate međunarodne ljestvice izvrsnosti u znanosti i visokom obrazovanju	III. (23)	Popis ljestvica izvrsnosti na koje je Sveučilište uvršteno  Redni broj Sveučilišta na takvim ljestvicama izvrsnosti	UNIDU uvršten na barem dvije dodatne ljestvice izvrsnosti u znanosti i visokom obrazovanju	Rektorat, čelnici sveučilišnih sastavnica	Q3 2018	Q4 2022

### III. POLITIKA OTVORENOG, TRANSPARENTNOG ZAPOŠLJAVANJA ISTRAŽIVAČA TEMELJENOG 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) garantirajući 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 tamo gdje je to potrebno, razvijati dobre prakse i podizati svijest kako bi se potakle promjene. OTM-R politika je u skladu sa 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, kao i 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 putem sustava 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 koje se sastoji od stručnjaka iz područja koji se traži.
- **Nepristranost:** Sveučilišno osoblje se odabire i ocjenjuje nepristrano, bez predrasuda.
- **Objektivnost:** Pri odabiru i ocjenjivanju osoblja Sveučilišta moraju se primijeniti objektivni kriteriji i postupci.
- **Poštivanje 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. Prilikom odabira članova istraživačkog i / ili nastavnog osoblja treba uzeti u obzir sposobnost kandidata da doprinesu 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 njihovog 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, kao i 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 njihovog 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 predviđenim 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 kako na prijašnji rad kandidata, tako 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 aktivnosti su uključene u HRS4R 2019-2022 u vezi s OTM-R kako bi se ispunilo gore navedeno. Aktivnosti uključuju sljedeće:

1. Prilagodba postojećih postupaka zapošljavanja pravilima OTM-R.
2. Standardizacija procesa zapošljavanja na Sveučilištu.
3. Interna obuka 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. Uspostava 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.