

SVEUČILIŠTE U ZADRU

POLITIKA OTVORENOG, TRANSPARENTNOG I MERITORNOG ZAPOŠLJAVANJA ISTRAŽIVAČA

(OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS POLICY)

UVOD

Otvoren i transparentan pristup svim procesima, a posebice zapošljavanju akademskog i znanstvenog osoblja, najbolje je jamstvo postizanja izvrsnosti u stvaranju, prenošenju i širenju znanja. Stoga je Sveučilište u Zadru 2010. godine prihvatilo Europsku povelju istraživača (*European Charter for Researchers*) i Kodeks postupanja u zapošljavanju istraživača (*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*) kao okosnice Europske strategije ljudskih potencijala na kojima se temelji zapošljavanje istraživača prema načelima otvorenog, transparentnog i meritornog pristupa.

Otvoren i transparentan pristup zapošljavanju kandidata za slobodna radna mjesta u znanstveno-istraživačkoj djelatnosti temeljen na postignućima i sposobnostima donosi brojne dobrobiti za sve koji su uključeni u istraživački proces, za istraživače, ali isto tako i za instituciju i širu javnost. Taj pristup čini istraživačke karijere privlačnijima i privlači najbolje kandidate, uravnotežuje zahtjeve i osigurava jednak pristup svima, uključujući podzastupljene skupine, dok istodobno promiče internacionalizaciju znanosti i istraživanja u svim njihovim aspektima, kao što su suradnja, kompeticija i mobilnost. Sve to posljedično pridonosi učinkovitosti ulaganja u istraživanje, optimalnom širenju znanja i punoj realizaciji *Europskog istraživačkog prostora (ERA)*.

OTM-R POLITIKA SVEUČILIŠTA U ZADRU

Sveučilište u Zadru uskladit će postupke zapošljavanja istraživača s načelima Europske strategije ljudskih potencijala, uvažavajući nacionalno zakonodavstvo i primjere dobre prakse iz *Europskog istraživačkog prostora* i *Europskog prostora visokog obrazovanja*. Osim toga, politika OTM-R ima za cilj pridonijeti harmonizaciji praksi i usklađenom razvoju istraživačkih karijera na Sveučilištu.

Politika OTM-R usmjerena je na zapošljavanje i razvoj istraživačkih karijera, a Sveučilište u Zadru odlučno je primijeniti ta načela i standarde i na sva ostala zapošljavanja.

Postoje tri glavne faze u procesu zapošljavanja na Sveučilištu u Zadru: (i) faza oglašavanja i prijave, (ii) faza vrednovanja i izbora i (iii) faza odluke o zapošljavanju. Svaka od tih faza treba biti provedena i završena u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, Statutom Sveučilišta u Zadru i Pravilnikom o raspisivanju i provedbi javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa i izborima u zvanja na Sveučilištu u Zadru, u svemu uvažavajući najviše etičke standarde.

Politika je zasnovana na sljedećim načelima:

1. Otvorenost prema javnosti. Sveučilište u Zadru je javno sveučilište. Sukladno tome, sve istraživačke pozicije, kao i odgovarajući regulatorni okvir koji određuje njihove

uvjete, oglašavaju se putem službenih i javnih kanala. Sva upražnjena radna mjesta popunjavaju se javnim natječajem koji se objavljuje u različitim sredstvima javnog priopćavanja, ovisno o prirodi radnog mjesta, radi provedbe ustavnog načela jednake dostupnosti javne službe svim građanima. Oglas se objavljuje najmanje u Narodnim novinama i na mrežnim stranicama Sveučilišta i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Posebni uvjeti vrijede za istraživačka radna mjesta, koja su sukladno tome oglašena na službenim stranicama Europskog istraživačkog prostora (Euraxess). Iznimke od javnog oglašavanja radnih mjesta dopuštene su samo u slučajevima uređenim zakonom i/ili kolektivnim ugovorom i pod određenim uvjetima.

2. Transparentnost. Natječaj za radno mjesto koje se popunjava treba sadržavati sažete, ali jasne i nedvosmislene podatke o prirodi i karakteru radnog mjesta, traženim kompetencijama, odnosno općim i posebnim uvjetima, dokazima koje je potrebno priložiti, podatke o cjelokupnom postupku te kriterije odabira. Svakom pristupniku jamči se pravo uvida u natječajnu dokumentaciju. Sukladno Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje, u svim slučajevima zapošljavanja, osim za namještenička radna mjesta, ustanova koja zapošljava treba u roku od osam dana od dana završetka natječajnog postupka objaviti podatke o izabranom pristupniku. Uz prethodnu suglasnost pristupnika i sukladno propisima o zaštiti osobnih podataka može se objaviti životopis pristupnika iz kojeg su razvidni podaci o stručnim podacima, odnosno podatci bitni za odabir. Najkasnije petnaest dana po okončanju natječajnog postupka, svaki pristupnik treba biti obaviješten pisanim ili elektroničkim putem o ishodu natječaja, uz uputu o pravnom lijeku koji može uložiti ako nije zadovoljan ishodom natječajne procedure.

3. Jednaka dostupnost. Zapošljavanje putem javnog oglasa nužan je, ali ne i dovoljan uvjet jednake dostupnosti javne službe svim građanima. Na javni natječaj može se prijaviti svaki pristupnik koji smatra da ispunjava formalne uvjete, a provoditelj postupka odabira može isključiti jedino one pristupnike koji ne ispunjavaju minimalne uvjete iz natječaja. Natječaj za posao treba sadržavati samo relevantne zahtjeve, odnosno one koji su potrebni i/ili poželjni za radno mjesto o kojem se radi. Administrativne prepreke u procesu prijave, poput prijevoda dokumenata, potrebnog broja kopija, ovjere kod javnog bilježnika itd., trebale bi biti svedene na minimum. Rokovi za podnošenje prijave trebaju biti realni i omogućiti podnositeljima zahtjeva dovoljno vremena za prijavu. Rokovi ne smiju biti kraći od osam dana od posljednje objave natječaja za administrativna radna mjesta, odnosno 30 dana za znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna i suradnička radna mjesta.

4. Izbor na temelju stručnosti/postignuća. Pri vrednovanju i odabiru pristupnika nedopustiv je bilo kakav oblik diskriminacije na temelju spola, vjere, nacionalnosti, političkih, socijalnih ili drugih razloga. Natječaj treba osigurati da bude isključen svaki oblik proizvoljnosti, te da se svaki kandidat vrednuje isključivo na temelju njegovih kompetencija i prema jasno definiranim objektivnim kriterijima unaprijed utvrđenima za odabir najboljeg kandidata.

U skladu sa zasadama Europske strategije ljudskih potencijala, pristupnike treba vrednovati ne samo prema kvantitativnim kriterijima, tj. broju znanstvenih i stručnih

publikacija, nego i kvalitativnih kriterija koji uzimaju u obzir ukupni potencijal prijavitelja i njegove/njezine višestruke zadatke na radnom mjestu za koje je raspisan natječaj (npr. mentorske, nastavne, upravljačke itd.).

Poželjno je procijeniti kandidatovo iskustvo u mobilnosti, stečeno u drugim zemljama, institucijama ili drugim akademskim/istraživačkim okruženjima. Osim formalnih kompetencija kandidata, treba uzeti u obzir i neformalne i informalne vještine i kompetencije. U tom smislu, pristupnici u životopisu mogu iznijeti sve relevantne informacije s dokazima koji odražavaju širi spektar korisnih vještina i kompetencija.

Prekidi u karijeri ili odstupanja u kronologiji životopisa ne bi se trebali promatrati kao otegotne ili isključujuće okolnosti same po sebi, već treba uzeti u obzir cjelovit profesionalni razvoj, a posebno potencijalno vrijedne doprinose profesionalnom razvoju.

5. Kompetencije članova Povjerenstva za evaluaciju pristupnika. Osim kandidata za znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna i suradnička radna mjesta, evaluatori, odnosno članovi stručnih povjerenstava za odabir u fokusu su otvorenog procesa zapošljavanja. Sastav stručnih povjerenstava trebao bi biti usklađen sa zakonskim odredbama, te potrebama i prirodi radnog mjesta koje je predmet natječaja.. Kao opće pravilo, članovi povjerenstva bi trebali imati relevantno iskustvo, kvalifikacije i znanja potrebna za učinkovitu procjenu kandidata. Trebaju djelovati neovisno i prijaviti svaki potencijalni sukob interesa, a njihove odluke trebaju biti nepristrane i temeljene na dokazima, a ne na osobnim preferencijama. Članovi povjerenstva trebaju imati najmanje onaj stupanj kvalifikacija, odnosno kompetencija propisanih za traženo radno mjesto. Kad god je to moguće, sastav povjerenstva u postupcima izbora na znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna i suradnička radna mjesta treba uključivati stručnjake oba spola, a najmanje jedan član povjerenstva ne smije biti zaposlenik ustanove koja zapošljava.

Načela sadržana u ovoj **Politici**, Sveučilište u Zadru specifično će razraditi u sljedećim dokumentima:

- *OTM-R Checklist*
- Akcijski plan HRS4R
- Pravilnik o raspisivanju i provedbi javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa i izborima u zvanja na Sveučilištu u Zadru.