

## ОБРАЗАЦ 1 – ГАП АНАЛИЗА

Организација: **Универзитет у Бањој Луци**

Контакт подаци: **Универзитетски град, Булевар војводе Петра Бојовића 1А, 78.000  
Бања Лука, Босна и Херцеговина**

ДАТУМ ПОТПИСИВАЊА: .....

ДАТУМ ПРИЈАВЉИВАЊА ПОВЕЉЕ И КОДЕКСА: **30.01.2013.**

### ПРОЦЕС (МАКСИМАЛНО 300 РИЈЕЧИ)

Процес HRS4R мора укључити сва релевантна одјељења или канцеларије која су директно или индиректно одговорна за питања ХР истраживача. Они ће обично укључивати проректора за научноистраживачки рад заједно са стручним сарадницима из Канцеларије за научноистраживачки рад, продекане за научноистраживачки рад и остале наставнике, сараднике и административно особље који су одговорни за спровођење процеса имплементације HRS4R. Поред тога, ради што успјешнијег провођења стратегија HRS4R, неопходно је да се контактирају, односно консултују све заинтересоване стране на Универзитету у Бањој Луци укључујући и репрезентативну заједницу истраживача у распону од Р1 до Р4, као и да се од стране Сената Универзитета именује Комитет за надгледање процеса имплементације и Радна група одговорна за спровођење овог процеса.

Молимо да обезбиједите доказе на који начин су горе наведене групе биле укључуне у ГАП анализу: нпр. навести имена, датуме састанака или форме консултација.

На нивоу Универзитета, у оквиру задужења и обавеза проректора за научноистраживачки рад и развој Универзитета, редовно се одржавају састанци са продеканима за научноистраживачки рад као представницима истраживачке заједнице именованим од стране руководства факултета које представљају. Продекани за научноистраживачки рад обавијештени су о читавом процесу а самим тим и консултовани током заједничких састанака стратегији HRS4R и њеној имплементацији на Универзитету.

Због интерних, односно кадровских промјена у самој организацији Универзитета, закаснило се са именовањем Комитета и Радне групе, као и са достављањем извјештаја Европској комисији. Сенат је на сједници одржаној 7. септембра 2017. године именовао Радну групу за имплементацију Повеље и Кодекса, као и Комитет за надгледање имплементације истог.

Радна група је до сада одржала два састанка (14. и 28. септембра 2017. године) на којима су анализирани и разматрани документи Интерне ревизије и ГАП анализе.

### ГАП АНАЛИЗА

Повеља и Кодекс представљају основу за ГАП анализу. Да би се олакшало спровођење Повеље и Кодекса, 40 принципа је преименовано у сљедеће наслове. Молимо наведите резултат анализе ГАП-а Ваше организације у наставку.

Ако Ваша институција тренутно не испуњава критерије у потпуности, молимо наведите да ли постојећи закони ограничавају имплементацију Повеље, као и да ли постоје иницијативе или приједлози који су већ предузети а који би могли отклонити тренутну ситуацију ограничавања наведене имплементације. Како би се што ефикасније помогло у реализацији универзитетске стратегије запошљавања, предвиђена је посебна листа за самооцењивање ради реализације отвореног, транспарентног и на заслугама заснованом запошљавању на Универзитету у Бањој Луци.

## Европска Повеља за истраживаче и Кодекс понашања за запошљавање истраживача; преглед GAP анализе

Статус: у којој мјери ова организација испуњава сљедеће принципе?	<p>+ = <b>потпуно имплементирано</b>          +/- = готово али не у потпуности спроведено</p> <p>-/+ = <b>дјелимично спроведено</b> - = недовољно имплементирано</p>	<p>У случајевима -, -/+, или +/-, молимо назначите стварни "јаз" између принципа и тренутне праксе у вашој организацији.</p> <p>Ако је релевантно, наведите било које национално/регионално законодавство или организационе прописе који тренутно ометају имплементацију</p>	Иницијативе које су већ предузете и/или сугестије за побољшање
<b>Етички и професионални аспекти</b>			
1. Истраживачке слободе	+/-	Истраживачи су слободни да бирају предмет свог истраживања, али ограничења обично представљају недостатак финансија, недовољне капацитете или недостатак добро опремљених лабораторија, приступ часописима и базама података како би се сакупило више информација о релевантном предмету.	
2. Етички принципи	+		
3. Професионална одговорност	+/-	Универзитет је обезбиједио софтвер за препознавање плагијата. Правилник за провјеру оригиналности завршних радова на II и III циклусу студија усвојен је на сједници Сената 28.09.2017. године а примјењује се од 1.10.2017. године	Иницијатива већ предузета

4. Стручни став	+		
5. Уговорне и законске обавезе	+		
6. Одговорност	+		
7. Добри примјери и праксе у истраживању	+/-	Овај принцип у великој мјери зависи од сваког појединачног истраживача и његове/њене одговорности. Универзитет се труди да све информације буду транспарентне и доступне.	Иницијатива већ предузета
8. Дисеминација, искориштавање резултата	-/+	У великој мјери уско грло у вези са овим принципом је недостатак сарадње између академске заједнице и индустрије. Имајући у виду да је индустрија у великој мјери уништена након рата и процеса приватизације, чини се да постоји пуно простора за побољшање односа између ове двије области.	Повећати комерцијализацију резултата добијених у истраживању. Успостављен Центар за предузетништво и трансфер технологија.
9. Јавни ангажман	+/-	Повећати активности истраживача у циљу подизања свијести јавности о извршеним истраживањима.	Иницијатива већ предузета
10. Недискриминација	+		
11. Евалуација/процјена система	-/+	Евалуациони систем постоји, али критерији су ниски. Веома је тешко промијенити Закон о високом образовању усљед политичких питања, сложених поступака предлагања, итд. Такође постоји отпор једног дијела академског особља у погледу поштравања критеријума.	

**Запошљавање и одабир – молимо да имате у виду да ставке овдје наведене одговарају принципима Повеље и Кодекса. Поред тога институција такође треба да попуни контролну листу на основу (отвореног, транспарентног и на заслугама базираном запошљавањз) које се фокусира на операционализацију ових принципа.**

12. Запошљавање	+		
13. Запошљавање (Кодекс)	+		
14. Селекција (Кодекс)	+/-	Јавни интервју је препознат као мањи дио поступка избора који још увијек није уведен у пракси.	
15. Транспарентност (Кодекс)	+		
16. Оцјењивање заслуга (Кодекс)	+/-	Критеријуми квалитета нису укључени приликом процјене кандидата.	
17. Варијације у хронолошком реду ЦВ-а (Кодекс)	-/+	Националне регулативе су врло строге и не пружају могућност да истраживач направи паузу у истраживачкој каријери, што повећава притисак на истраживаче (страх од губитка посла).	
18. Препознавање искуства мобилности (Кодекс)	+/-	Стимулација и евалуација мобилности није у потпуности препозната и сматра се значајним доприносом професионалног развоја.	У припреми Правилник о међународној размјени студената и особља.
19. Признавање квалификација (Кодекс)	+/-	Наша земља није интересантна међународним истраживачима у већој мјери због тешке економске ситуације и неразвијене индустрије. Наш главни проблем је „одлив мозга“ и у том контексту и даље немамо захтјеве везане за признавање међународних квалификација.	Процедура за признавање страних докторских диплома је развијена како при Универзитету у Бањој Луци (у сврху наставка школовања) тако и при Министарству просвјете и културе Републике Српске (у сврху запошљавања).
20. Функција (Кодекс)	+		
21. Постдокторска именована (Кодекс)	-	Именовање пост-докторских истраживача као таквих није препознато у политици запошљавања установе.	

Услови рада и социјална сигурност			
22. Признавање професије	+		
23. Истраживачко окружење	-/+	Недостатак финансијске подршке која би обезбиједила стимулативно истраживачко окружење је очигледна. Истраживачи се такође позивају на недостатак финансија које издваја Министарство за науку и технологију, и државе уопште. Лабораторије и објекти углавном су опремљени из средстава пројеката, а не улагањем Универзитета.	
24. Услови рада	-	Овај принцип није препознат од стране нашег законодавства.	
25. Стабилност и сталност запошљавања	+/-	Тренутно се закључују нови уговори на неодређено вријеме са академским особљем. Међутим, ни ти уговори не гарантују стално запослење уколико истраживач или члан академског особља не испуни услови за периодични избор/реизбор (осим редовног проф.), односно верификацију академских стандарда.	
26. Финансирање и плате	-/+	Институција не стимулише и награђује истраживаче који одлазе у иностранство да изводе дио докторских студија, али зато смањује плату за вријеме њиховог одсуства.	Покушати промијенити одлуку Управног одбора Универзитета о ограничењу боравка истраживача у иностранству.
27. Полна заступљеност	-	Одредбе о полној заступљености нису обухваћене нашим постојећим законима који регулишу област научног истраживања, али генерално нема притужби у вези са питањем полова.	

28. Развој каријере	+		
29. Значај мобилности	-/+	Плаћено одсуство од неколико мјесеци за специјализацију у иностранству, при чему се плате смањују за 30% представља обесхрабрујући чин који не дозвољава младим истраживачима да иду у иностранство и да се образују. Такође, једна од не-стимулативних мјера је могућност коју је Универзитет издао као послодавац да само једном у пет година истраживач може узети плаћено одсуство.	Донијети одлуке о пружању финансијских средстава у вези са подршком мобилности истраживача.
30. Приступ савјетима о каријери	-/+	Овај принцип је дјелимично покривен EURAXESS Центром који се налази на Универзитету, а који пружа информације о могућностима за запошљавање и нуди помоћ за посао.	Омогућити промоцију EURAXESS услуга истраживачима на свим факултетима.
31. Заштита интелектуалне својине	+/-	Закон о ауторским и сродним правима постоји, али истраживачи имају примједбе о недостатку механизма за његово спровођење.	
32. Коауторство	+		
33. Предавање	-/+	Академско особље сматра да је због обавеза у настави преоптерећено. Други проблем је у томе што плате академског особља зависе од броја предавања, а вријеме проведено у истраживању није правилно вредновано.	Увести измјене и допуне Правилника о стандардима и нормама за финансирање јавних високошколских установа.
34. Жалбе/апели	-/+	Сукоби између ментора и истраживача у раној фази су изузетно ријетки те стога није наглашена потреба за помоћ у процесуирању жалби.	
35. Учешће у органима			

одлучивања	+		
<b>Обука и развој</b>			
36. Однос са ментором	+/-	Закон не признаје експлицитно овај принцип. Правна сигурност, истраживачи и ментори, као и менторство нису правилно дефинисани, нити су прописи пружили такав однос ментора и истраживача. Неопходно је увести јавни приступ менторству.	Препознати менторство и истраживање као посебне категорије у националном законодавству
37. Обавезе ментора и руководства	+/-	Старији истраживачи би били више мотивисани ако би реализација менторског рада са кандидатима била вреднована (нпр. кроз нормирање часова током недјеље). Рад са кандидатима није препознат у смислу времена и преноса знања.	
38. Континуирани професионални развој	+/-	Након стицања звања редовног професора, наше академско особље није обавезно да се даље професионално развија нити је надгледано у свом даљем раду. Сем редовних професора, сви остали су обавезни на континуирани професионални развој. Међутим, нису ни редовни професори потпуно искључени из ове обавезе.	Увести обавезу учешћа на бар једној међународној конференцији годишње.
39. Приступ истраживачкој обуци и континуираном развоју	-/+	Овај принцип се не може лако постићи због недостатка финансија (институционални ниво, ниво министарстава итд.).	
40. Менторство	+/-	Законодавство препознаје менторство, али обавезе ментора нису довољно регулисане (обавезе ментора требају бити прецизније и обавезујуће, али и награђиване за добро обављен менторски рад).	

Остала додатна питања


**ОБРАЗАЦ 1 – Додатак: Отворено, транспарентно и на заслугама базирано запошљавање**

*ОТМ-R lista за провјеру*

	Отворено	Транспарентно	Засновано на заслугама	Одговор: ++ Да, у потпуности +/- Да, у суштини -/+ Да, дјелимично -- Не	Предложени индикатори (или методе мјерења)
<b>ОТМ-R систем</b>					
1. Имамо ли објављену верзију ОТМ-R политике на вебу (на локалном и енглеском језику)?	--	--	--	--	[web link]
2. Да ли имамо интерни водич који поставља јасне ОТМ-R процедуре и праксе за све врсте позиција?	--	--	--	--	(Датум најновијег ажурирања; са доказом да је послано свим запосленим)
3. Да ли су сви укључени у процес довољно обучени у подручју ОТМ-R?	--	--	--	--	- Постоји ли програм обуке за ОТМ-R - Број особља након обуке за ОТМ-R
4. Да ли смо (довољно) користимо алате за е-запошљавање?					Веб-базирани инструменти за (све) фазе процеса запошљавања
5. Да ли имамо систем контроле квалитета за ОТМ-R?	--	--	--	--	
6. Да ли наша тренутна ОТМ-R политика подстиче стране кандидате да се пријаве?	-/+	-/+	-/+	-/+	Тренд учешћа апликаната изван организације
7. Да ли је наша тренутна политика ОТМ-R у складу са политикама за привлачење истраживача из иностранства?	-/+	-/+	-/+	-/+	Тренд учешћа апликаната из иностранства



8. Да ли је наша тренутна политика OTM-R у складу са политикама за привлачење недовољно заступљених група?	-/+	-/+	-/+	-/+	Тренд учешћа апликаната међу недовољно заступљеним групама (често жене)
9. Да ли је наша тренутна политика OTM-R у складу са политикама да би се обезбиједили атрактивни услови за рад истраживача?	-/+	-/+	-/+	-/+	Тренд учешћа апликаната изван организације
10. Да ли имамо средства да пратимо да ли се пријављују односно конкуришу најприкладнији истраживачи?	--	--	--	--	
<b>Оглашавање и фаза примјене</b>					
11. Имамо ли јасне смјернице или шаблоне (нпр. EURAXESS) за позиције оглашавања?	++	++	++	++	
12. Да ли приликом конкурса за посао укључујемо референце / линкове на све елементе предвиђене у релевантном делу приручника? [види поглавље 4.4.1 а) извјештаја експерта OTM-R]	+/-	+/-	+/-	+/-	Неколико елемената из Поглавља 4.4.1 недостају (права, плате и друге бенефиције), могућности професионалног развоја и пројекти за развој каријере
13. Да ли смо у потпуности искористили EURAXESS како бисмо осигурали да наша слободна истраживања привуку што ширу јавност?	++	++	++	++	- Дио конкурса објављен на EURAXESS -у; - Тренд у удјелу кандидата регрутованих изван организације/иностранства
14. Да ли користимо друге алате за оглашавање конкурса за посао?	++	++	++	++	Оглашавање конкурса за посао у државним новинама
15. Да ли задржавамо минимум административних оптерећења за кандидате (видјети поглавље 4.4.1.б)?	+/-	+/-	+/-	+/-	Од кандидата се захтијева да у конкурсној документацији достави оригиналне или преведене сертификате везане за квалификације које наводи да посједује
<b>Фаза селекције и евалуације</b>					
16. Да ли имамо јасна правила која регулишу избор комисије за избор кандидата? [погледати Поглавље 4.4.2 а) 45]	+/-	+/-	+/-	+/-	Универзитет има правила која регулишу именовање комисија за избор кандидата, али она не одговарају баш у потпуности критеријумима из Поглавља 4.4.2 а
17. Да ли имамо јасна правила о саставу комисија	++	++	++	++	Писмене смјернице

за избор кандидата?					
18. Да ли је у комисијама за избор кандидата заступљена полна равноправност?	+/-	+/-	+/-	+/-	Универзитет сматра да нема угрожености када је полна заступљеност у питању; напротив. Међутим, понекад је врло тешко имати полно избалансирану комисију за избор кандидата због чињенице да има само неколико стручњака из одређене области.
19. Имамо ли јасне смјернице за комисије за избор кандидата које помажу у оцјени „заслуга“ на начин који води до одабира најбољег кандидата?	++	++	++	++	Писмене смјернице
<b>Фаза именовања</b>					
20. Да ли информишемо све кандидате о резултатима конкурса?	++	++	++	++	Најбољи кандидат изабран од стране комисије за избор у звање обавјештава се о резултатима конкурса од стране Ректората, Правне службе Универзитета, а други кандидати се обавјештавају о резултатима конкурса преко факултета.
21. Да ли пружамо адекватне повратне информације кандидатима који су се пријавили на конкурс?	++	++	++	++	
22. имамо ли одговарајући механизам за подношење жалби на резултате конкурса?	++	++	++	++	Универзитет не води статистику у вези са наведеним.
<b>Укупна оцјена</b>					
23. Да ли имамо систем за процјену испоручивања циљева ОТМ-R -а ?	--	--	--	--	