



УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
UNIVERSITY OF BANJA LUKA

Акциони план

на основу спроведене анкете о Европској повељи истраживача и Кодексу на Универзитету у Бањој Луци

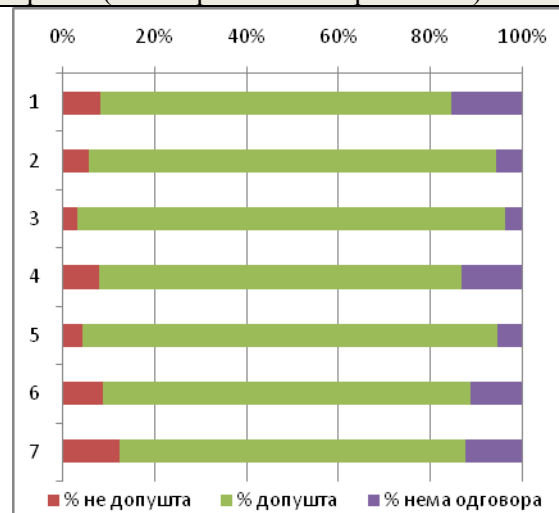
Анкета је спроведена у периоду од фебруара до маја 2014. године, гдје је анкетирано 380 од укупно 811 истраживача на Универзитету у Бањој Луци или 46,86%.

Канцеларија за научноистраживачки рад
Јун 2014. године

1. Слобода истраживања

Истраживачи требају усмјерити своја истраживања на добробит човјечанства и помицање граница истраживачких спознаја, при чему требају имати осигурану слободу мисли и истраживања, те слободу одређивања метода рјешавања проблема, у складу са признатим етичким принципима и праксама. Међутим, истраживачи би требали препознати и ограничења те слободе која могу произаћи из одређених околности истраживања (укључујући надзор/руководство/управљање) или оперативна ограничења, нпр. из финансијских или инфраструктурних разлога, нарочито у индустријском сектору, из разлога заштите интелектуалне својине. Ипак, таква ограничења не би требала угрозити признате етичке принципе и праксе, које су истраживачи дужни поштовати.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Закону о рударству Републике Српске (Службени гласник Републике Српске - број 59/12) укинута је право на израду пројектне документације образовним и истраживачким институцијама.

Када/Ко

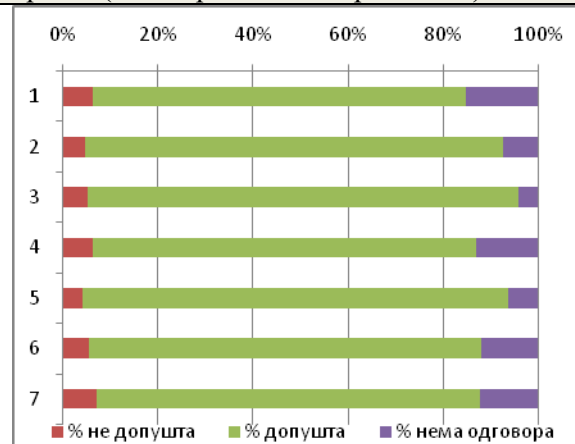
Влада РС,
Народна Скупштина РС

2017.год.

2. Етички принципи

Истраживачи требају поштовати признате етичке праксе и темељне етичке принципе примјенљиве на њихово научно подручје/а као и етичке стандарде документоване у различитим националним, секторским или институционалним етичким кодексима.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Унијети у постојећу правну регулативу, путем измјена и допуна, одредбе о начелу етичности у раду академског особља.
 Спријечити дописивање коаутора који нису учествовали у стварању научног рада.
 Мјењати кодекс истраживача Универзитета.

Када/Ко

Сенат УНИБЛ
 Крај 2015.год.

3. Професионална одговорност

Истраживачи требају предузети сваки напор како би осигурали друштвену важност својих истраживања и свели на минимум могућност дуплицирања истраживања проведених већ негдје другдје. Дужни су избјежавати плагирање било какве врсте и придржавати се начела интелектуалног власништва, те заједничког власништва над подацима у случају истраживања проведених у сарадњи са супервизором/супервизорима и/или другим истраживачима. Потреба да се нова опажања потврде кроз утврђивање могућности репродукције експеримента не сматра се плагирањем, под условом јасног навођења података који се потврђују. Истраживачи требају осигурати, у случајевима да се било који дио њиховог посла делегира, да је особа којој је исти делегиран компетентна извршити наведени посао.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко																																
<table border="1"> <caption>Estimated data from the chart</caption> <thead> <tr> <th>Item</th> <th>% не допушта</th> <th>% допушта</th> <th>% нема одговора</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>10%</td> <td>85%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>10%</td> <td>85%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10%</td> <td>85%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>10%</td> <td>85%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>10%</td> <td>85%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>10%</td> <td>85%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>10%</td> <td>85%</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	Item	% не допушта	% допушта	% нема одговора	1	10%	85%	5%	2	10%	85%	5%	3	10%	85%	5%	4	10%	85%	5%	5	10%	85%	5%	6	10%	85%	5%	7	10%	85%	5%	<p>Донијети Правилник о заштити ауторских права и одговорности на нивоу Универзитета. Измијенити и допунити Закон о високом образовању и Правилник о поступку избора наставника и сарадника како би се увеле санкције према онима за које се утврди да је учествовао у плагијату. Приликом избора у звање Стручна комисија Факултета треба да потврди непостојање плагијата у приложеним радовима кандидата у форми изјаве. На нивоу Универзитета обезбиједити софтвер како би се могло пратити евентуално плагирање научних радова.</p>	<p>Сенат УНИБЛ Управни одбор Универзитета</p> <p>2017.год.</p>
Item	% не допушта	% допушта	% нема одговора																															
1	10%	85%	5%																															
2	10%	85%	5%																															
3	10%	85%	5%																															
4	10%	85%	5%																															
5	10%	85%	5%																															
6	10%	85%	5%																															
7	10%	85%	5%																															

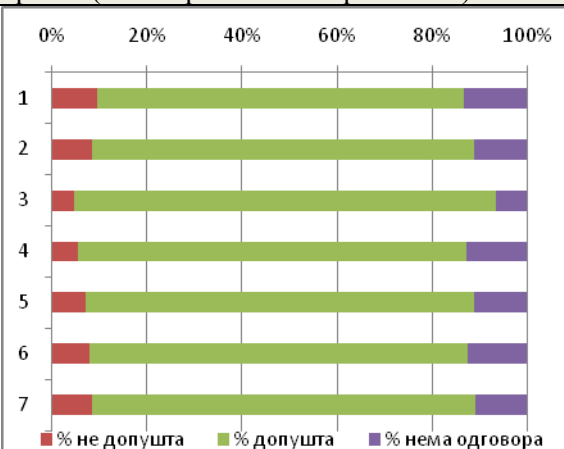
4. Професионализам

Истраживачи требају бити упознати са стратешким циљевима њиховог истраживачког окружења и механизма финансирања, те требају затражити сва потребна одобрења прије почетка истраживања или приступања одобреним ресурсима. Дужни су своје послодавце, изворе средстава финансирања или супервизоре обавијестити о евентуалном кашњењу, редефинисању или завршетку пројекта, те о случајевима привременог прекида или заустављања пројекта из било ког разлога.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



Доношење правилника везаних за реализацију пројеката у оквиру организационих јединица Универзитета.

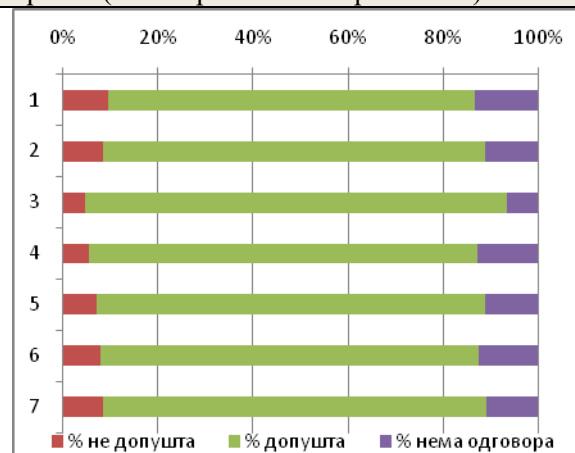
Сенат УНИБЛ
2015-2016.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

5. Уговорне и законске обавезе

Истраживачи на свим нивоима морају бити упознати са националним, секторским или регионалним прописима који регулишу обуку и/или радне услове. То укључује прописе из подручја интелектуалне својине, те захтјеве и услове било ког од осигураватеља финансијских средстава или спонзора, независно од природе њиховог уговора. Истраживачи су дужни придржавати се таквих прописа слањем тражених резултата (нпр. радова, публикација, патената, извјештаја, развоја нових производа, итд.) у складу са одредбама и условима уговора или једнако важећег докумената.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Потребно је повећати проходност информација међу свим запосленим на Универзитету.

Када/Ко

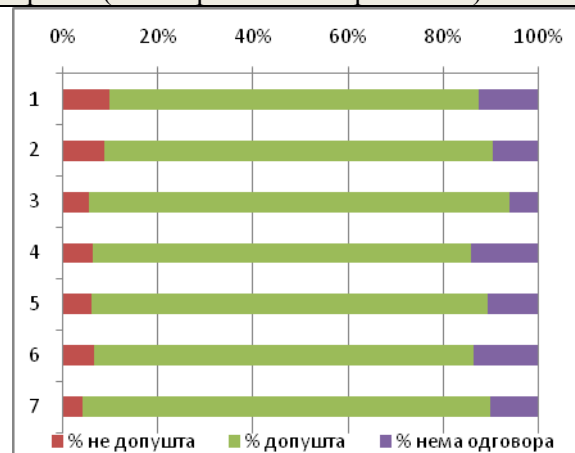
Сенат УНИБЛ-проширени колегијум

2015.год.

6. Одговорност

Истраживачи морају бити свјесни своје одговорности према послодавцима, осигураватељима финансијских средстава или другим државним или приватним тијелима с којим су повезани, те претежно на етичкој основи, према цјелокупном друштву. Истраживачи који се финансирају из државних средстава су посебно одговорни за ефикасно кориштење новца порезних обвезника. Сходно томе, дужни су поштовати принципе коректног, транспарентног и ефикасног финансијског управљања те сарађивати у свакој овлаштеној ревизији својих истраживања, без обзира на то да ли је наручена од стране њихових послодаваца/осигураватеља средстава или етичких одбора. Методе прикупљања и анализе, резултати, и када је могуће, појединости о самим подацима морају бити, према потреби и налогу компетентних надлежних тијела, доступни унутрашњој и вањској контроли.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Донијети правила о одговорности координатора и истраживача на пројектима који се реализују на Универзитету.

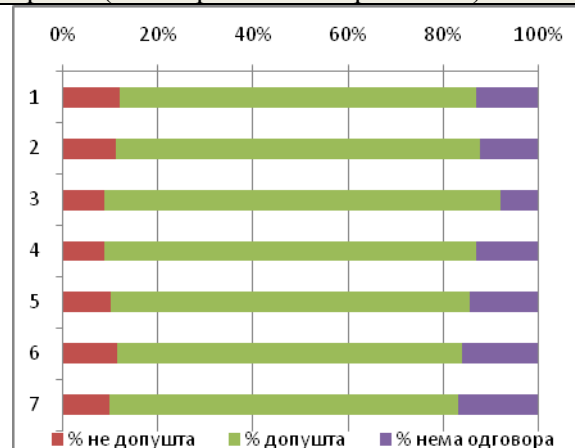
Када/Ко

Сенат УНИБЛ
2015 – 2016.год.

7. Добра пракса у истраживањима

Потребно је да истраживачи усвоје сигурне радне поступке, у складу са националним законодавством, укључујући предузимање потребних здравствених и заштитних мјера те мјера опоравка при информационо-технолошким катастрофама, нпр. развојем дјелотворних стратегија додатног осигурања података. Такође требају бити упознати с важећим националним законским обавезама везаним уз заштиту података и заштиту повјерљивости података те предузимати потребне кораке како би се исте увијек извршавале.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

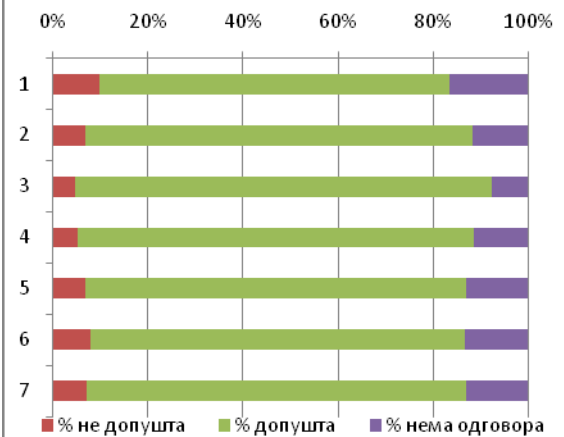
Електронизација цјелокупног поступка реализације научноистраживачког поступка, добијање Е потписа од сертификационог тијела – АИД РС.
 Поспјешење и убрзање креирања информационог система.
 Развој дата центра/центара који би располагао/располагали довољном количином простора за складиштење важних података, уз очување тајности и интегритета података.

Када/Ко

Сенат УНИБЛ
 2016 – 2017.год.

8. Објављивање, кориштење података

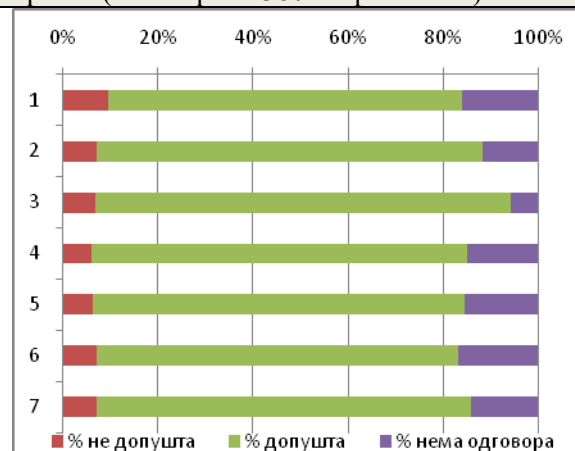
Сви истраживачи требају осигурати, у складу са својим уговорним обавезама, објављивање и кориштење тј. комуникацију, пренос у друга истраживачка окружења, или када је примјењиво, комерцијализацију резултата својих истраживања. Посебно се од виших истраживача очекује да предводе у осигуравању плодности, комерцијалног кориштења и/или јавне објаве резултата истраживања увијек када се укаже прилика.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко
 <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>■ % не допушта ■ % допушта ■ % нема одговора</p> <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	<p>Све радове, биографије и извјештаје о напредовањима свих наставника и сарадника учинити јавно доступним путем сајта Факултета и Универзитета.</p> <p>Успоставити сарадњу са привредним субјектима у области из које се реализује научноистраживачки пројекат.</p>	<p>Сенат УНИБЛ Ректорат/Факултети</p> <p>Крај 2016.год.</p>

9. Укључивање у јавни живот

Истраживачи требају осигурати упознавање друштва у цјелини са својим истраживачким активностима на начин разумљив и особама које нису стручњаци из тог подручја, те тиме допринијети разумијевању науке од стране јавности. Директно укључивање у јавни живот омогућиће истраживачима боље разумијевање јавног интереса у научним приоритетима, као и бољи увид у оно што јавност заиста занима.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Отварање интернет портала и кориштење постојећих интернет података о цитираности истраживача.
 Осигурати већу доступност информација о научном раду широј јавности кроз организовање јавних манифестација и пружање веће материјалне подршке.
 Успоставити сарадњу за медијима, нпр. учешће у емисијама у којима ће се јавност информисати о научно-истраживачким пројектима и научно-истраживачком раду уопште.

Када/Ко

Сенат УНИБЛ
 2016 – 2017.год.

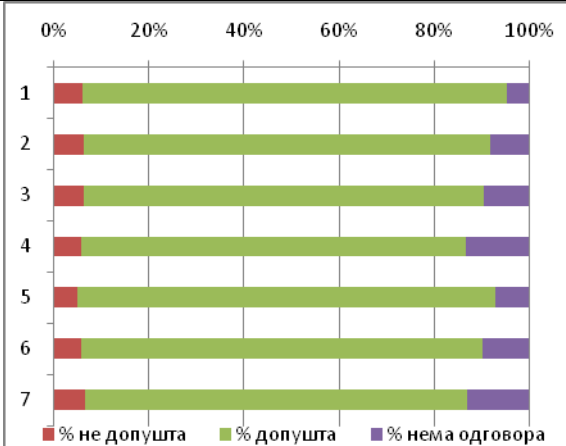
10. Недискриминација

Послодавци и/или осигураватељи средстава не смију ни на који начин дискриминисати истраживаче по полу, доби, етичкој припадности, националности или социјалном поријеклу, као ни према вјерским увјерењима, сексуалној оријентацији, језику, инвалидитету, политичком опредјељењу те социјалним или економским условим.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Нема приједлога за потребне активности

Када/Ко

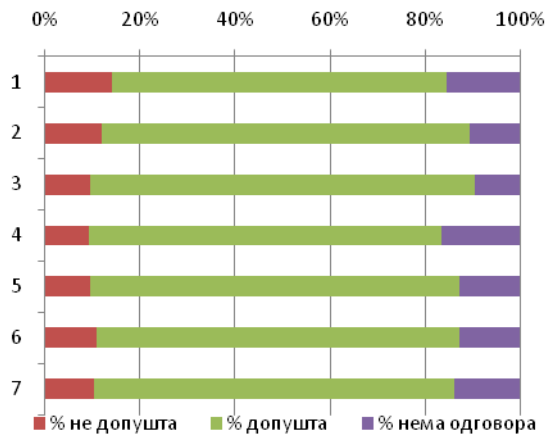


- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

—

11. Систем вредновања/оцјењивања

Потребно је да послодавци и/или осигуратељи финансијских средстава успоставе за све, укључујући и више, истраживаче, системе вредновања/оцјењивања у сврху редовне и транспарентне процјене њихове професионалне изведбе од стране независног (и у случају виших истраживача, по могућности међународног) одбора.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко
 <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	<p>Систем вредновања постоји, али су критеријуми за напредовање ниски. Измијенити и допунити Закон о високом образовању и Правилник о поступку избора наставника и сарадника. Успоставити формални систем непристрасног оцјењивања рада који ће који ће имати за примарни циљ не санкционисање већ награђивање успјешних. Донијети Правилник о вредновању научно-истраживачких резултата истраживача, који би укључио квантитативна мјерила по међународним стандардима. Потребно је да Универзитет осигура (планира и проводи) већа финансијска средства за суфинансирање научно-истраживачког рада кроз формирање фонда за ову намјену. Неопходно редовно спровођење евалуације у сврху ефикасности истраживача.</p>	<p>Сенат УНИБЛ Влада РС, Народна Скупштина РС 2016 – 2017.год.</p>

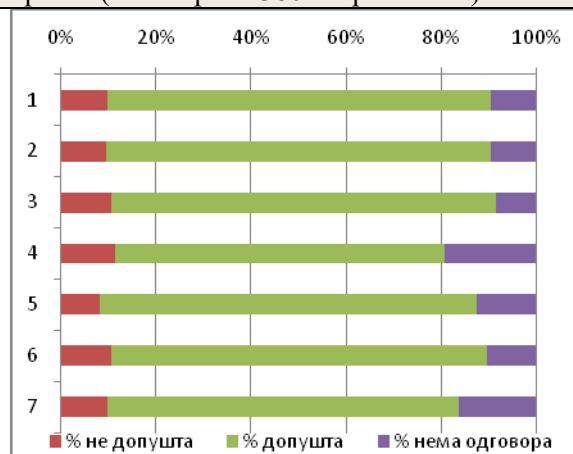
12. Запошљавање

Послодавци и/или осигураватељи финансијских средстава требају осигурати да стандарди за запошљавање и примање истраживача, посебно на почетку каријере, буду јасно дефинисани, олакшавају приступ особама са посебним потребама, истраживачима који се враћају истраживачкој каријери, укључујући предаваче (на било ком нивоу) који се враћају истраживачкој каријери. Послодавци и/или осигураватељи средстава требају при одабиру и запошљавању истраживача поштовати принципе садржане у Кодексу о запошљавању истраживача.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Нема потребних активности

Када/Ко



1-Закон о раду Републике Српске

2-Закон о високом образовању Републике Српске

3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС

4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ

5-Статут Универзитета у Бањој Луци

6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника

7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

—

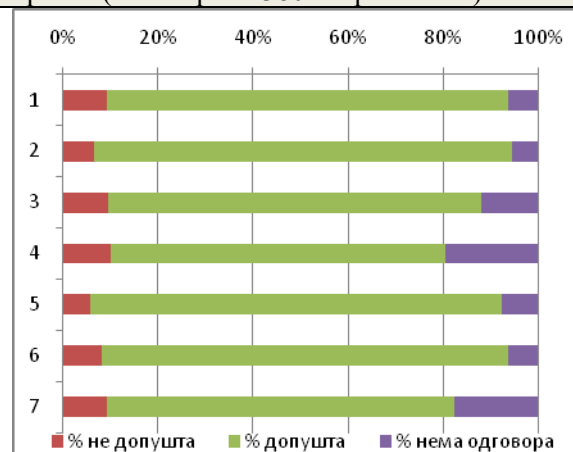
13. Запошљавање (Кодекс)

Потребно је да послодавци и/или осигураватељи средстава успоставе процедуре запошљавања које су отворене, дјелотворне, транспарентне, које дају подршку и које су међународно упоредиве те прилагођене врсти радног мјеста за које је расписан конкурс. Конкурс за радно мјесто мора садржавати детаљан опис потребних знања и компетенција, али не смије бити специјализован до те мјере да обесхрабри потенцијалне кандидате. Конкурс треба укључивати опис радних услова и права те могућност напредовања. Надаље, потребно је да временски период између дана објављивања конкурса за радно мјесто или огласа за посао и рока за предају молби буде реалан.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



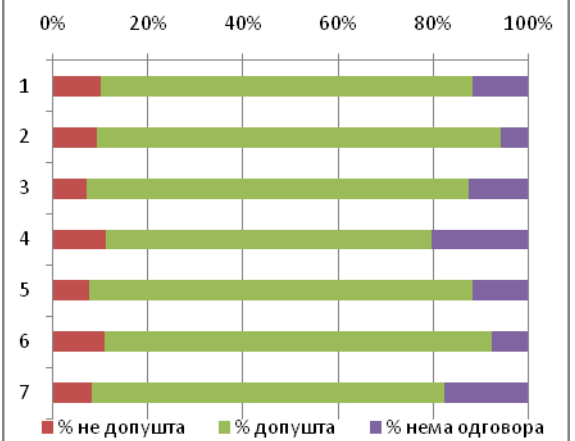
Конкурси за радна мјеста најчешће не помињу довољно детаља о радним условима и потребним компетенцијама као ни детаље о могућим напредовањима. Конкурс треба укључивати опис радних услова и права те могућност напредовања.

Сенат УНИБЛ
2015.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

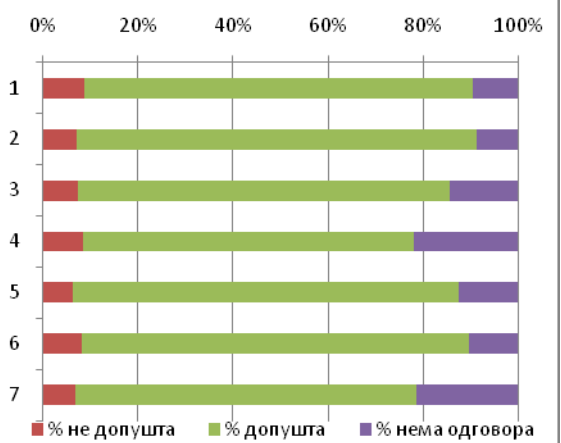
14. Одабир (Кодекс)

Комисија за избор треба да се састоји од чланова различите стручности и компетенција, треба садржати одговарајућу полну заступљеност, те када је потребно и изведено, укључивати чланове из различитих сектора (јавних и приватних) и дисциплина, те страних земаља који посједују искуство релевантно за процјену кандидата. Уколико је могуће, треба користити широк распон селекционих поступака, попут процјене вањских стручњака и интервјуа лицем у лице. Чланови комисије требају бити реални и адекватно оспособљени.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко
 <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>1 2 3 4 5 6 7</p> <p>■ % не допушта ■ % допушта ■ % нема одговора</p> <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	<p>Измијенити и допунити Правилник о поступку избора наставника и сарадника, да је јавни интервју обавезан дио конкурсне процедуре (увести интервју са кандидатима).</p>	<p>Сенат УНИБЛ Крај 2016.год.</p>

15. Транспарентност (Кодекс)

Кандидате је прије почетка одабира потребно информисати о поступку запошљавања и критеријима селекције, броју отворених радних мјеста те могућношћу напредовања. По завршетку селекционог поступка кандидате треба обавијестити о добрим и лошим аспектима њихових пријава.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко
 <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	<p>Увести правила везана за обавезна обавјештавања кандидата. Усвајањем новог Правилника требало би изричито прописати да је: кандидате прије почетка одабира потребно информисати о поступку запошљавања и критеријима селекције, броју отворених радних мјеста те могућношћу напредовања. По завршетку селекционог поступка кандидате треба обавијестити о добрим и лошим аспектима њихових пријава.</p>	<p>Сенат УНИБЛ 2016.год.</p>

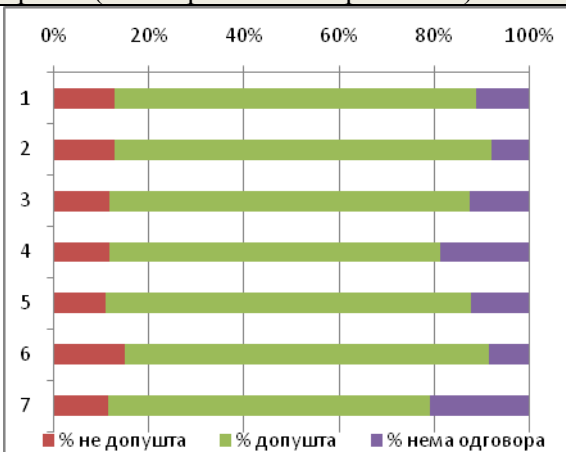
16. Процјена способности (Кодекс)

У поступку селекције треба узети у обзир цјелокупно искуство кандидата. Уз фокусирање на свеукупни потенцијал истраживача ваља такође узети у обзир његову креативност и ниво самосталности. То значи да се о одликама кандидата треба одлучивати квалитативно, а не само квантитативно, фокусирајући се на истакнуте резултате у оквирима њихове специфичне каријерне путање, а не само број публикација. Сходно томе, потребно је адекватно уравнотежити значај библиометричког индекса са ширим евалуационим критеријима попут предавања, супервизије, тимског рада, преношења знања, управљања истраживањима и иновацијом те активностима на подизању јавне свијести. Код кандидата који долазе из индустрије, посебну пажњу треба обратити евентуалном доприносу у подручју патената, развоја или изума.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



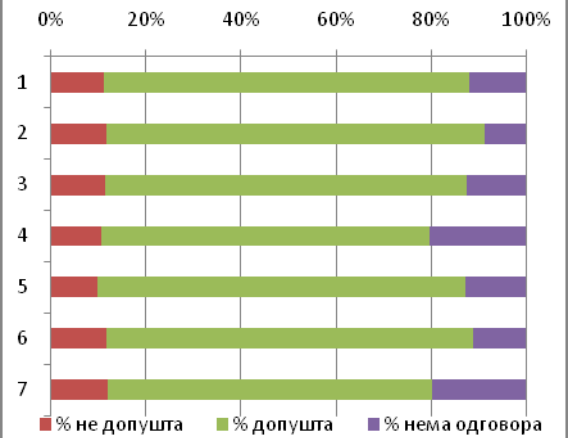
Извршити измјене Правилника о поступку и условима избора наставника и сарадника у погледу избора у више звање. Увести квалитативан ниво оцјењивања. Квантитативни критеријуми захтијевају промјене. Има неколико научних поља у којима треба у догледно вријеме увести Science Citation Index у критеријуме.

Сенат УНИБЛ
2016.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

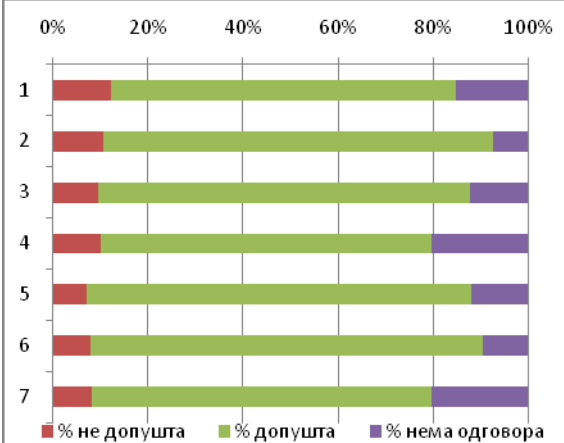
17. Одступања у хронолошком правцу биографије (Кодекс)

Паузе у каријери или варијације у хронолошком правцу биографије не треба негативно оцјењивати већ их треба сматрати развојем у каријери те потенцијално вриједном доприносу професионалном развоју истраживача према мултидимензионалној каријери. Кандидатима зато треба дозволити подношење биографије поткријепљене доказима који одражавају лепезу достигнућа и квалификација које одговарају радном мјесту за које се кандидат пријављује.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко
 <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	<p>Прописи су веома ригидни, не трпе паузе у каријери, очекује се да истраживач у континуитету ради 20 година (4+5+5+6) како би из статуса асистента ушао у статус редовног професора и притом је увијек у радном односу на одређено вријеме, што ствара додатни притисак код било којег покушаја ширења лепезе интересовања</p>	<p>Сенат УНИБЛ 2016.год.</p>

18. Признавање искуства мобилности (Кодекс)

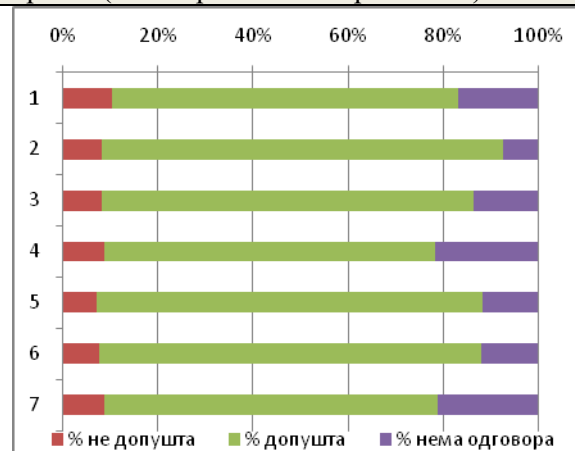
Свако искуство мобилности, нпр. вријеме проведено у другој држави/регији, у другом истраживачком окружењу (јавном или приватном сектору) или прелаз из једне дисциплине или сектора у други, био у склопу иницијалне обуке или у каснијем стадију каријере, те искуство виртуелне мобилности (учења на даљину), треба сматрати вриједним доприносом професионалном развоју истраживача.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко
 <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	<p>Законом о високом образовању РС, Статутом Универзитета у Бањој Луци и Правилником о поступку и условима избора наставника и сарадника у виша звања потребно је дати веће гаранције вредновања и признавања искуства мобилности наставника, сарадника и истраживача. Вредновати и стимулисати усавршавање у иностранству.</p>	<p>Сенат УНИБЛ Влада РС, Народна Скупштина РС 2016 – 2017.год.</p>

19. Признавање квалификација (Кодекс)

Послодавци и/или осигураватељи финансијских средстава требају омогућити одговарајућу процјену и вредновање академских и професионалних квалификација, укључујући неформалне квалификације, свих истраживача, посебно у контексту међународне и професионалне мобилности. Истраживаче је потребно путем свих доступних канала информисати и у потпуности упознати са правилима, процедурама и стандардима који регулишу признавање таквих квалификација, те у складу с тим, упознати са важећим националним законима, конвенцијама и специфичним правилима о признавању квалификација.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Потребно је направити публикацију (довољна је и само у електронском облику), гдје би наставници и сарадници на једном мјесту имали брзу и потпуну информацију о овој проблематици.
Потребно је увести посебан поступак за признавање страних докторских звања, у којем би се ангажовали експерти за групе земаља из којих долази велика већина кандидата.

Када/Ко

Сенат УНИБЛ
2016.год.

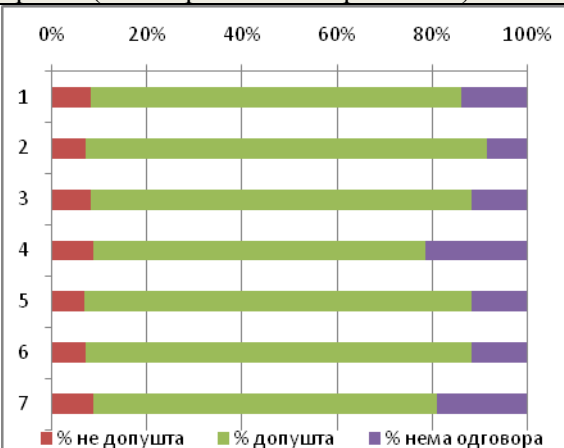
20. Положај радног мјеста (Кодекс)

Ниво тражених квалификација треба бити усклађен са потребама положаја и не смије служити као препрека приступу. Признавање и вредновање академских и професионалних квалификација треба бити усмјерено на достигнућа кандидата, а не на околности или репутацију институције у којој је квалификација стечена. Будући да професионалне квалификације могу бити стечене у раној фази дуге каријере у обзир треба узети и образац цјеложивотног професионалног развоја.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Нема потребних активности

Када/Ко



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

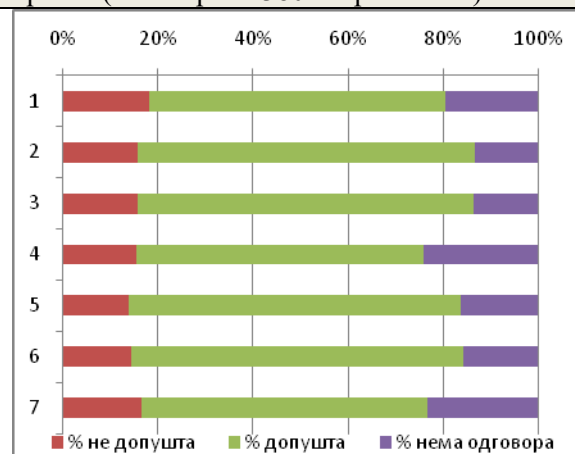
21. Запошљавања пост-доктораната (Кодекс)

Институције које именују истраживаче пост-докторанте требају код запошљавања и именовања пост-доктораната успоставити јасна правила и експлицитне смјернице, укључујући максимално трајање и сврху таквих запошљавања. Такве смјернице требају узети у обзир трајање пријашњих пост-докторантових запослења на другим институцијама те препознати функцију постдокторског статуса као прелазног периода с примарном сврхом пружања могућности за додатни професионални истраживачки развој у контексту дугорочних планова напредовања у каријери.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



У постојеће регулативе укључити начин запошљавања и именовања пост – доктораната.

Сенат УНИБЛ
2016.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

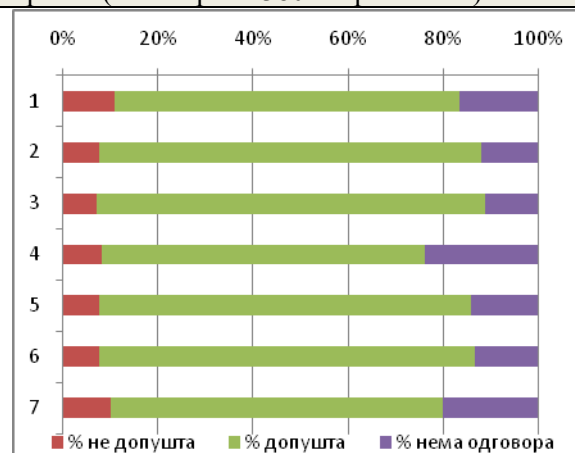
22. Признавање професије

Сви истраживачи укључени у истраживачку каријеру требају бити препознати као професионалци те се према њима треба опходити тако од почетка њихове каријере, дакле на послиједипломском студију, укључујући све степене без обзира на националну класификацију (нпр. запослен, послиједиломац, докторант, пост-докторант, јавни службеник).

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Нема потребних активности

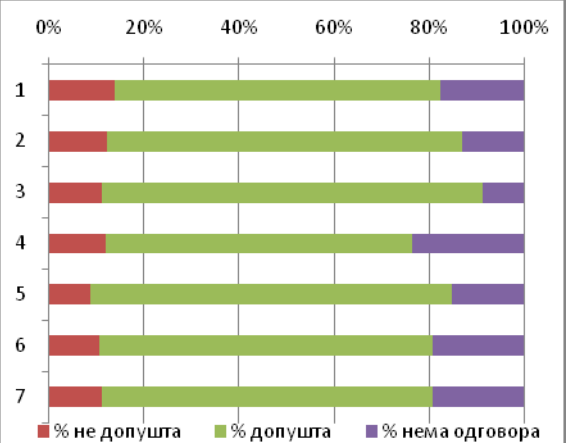
Када/Ко



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

23. Истраживачко окружење

Потребно је да послодавци и/или осигураватељи средстава гарантују стварање најстимулативније околине за истраживачки рад или обуку која осигурава одговарајућу опрему, садржаје и могућности, укључујући прилике за сарадњу на даљину путем истраживачких мрежа, уз поштовање националних или секторских регулатива у подручју здравства и сигурности. Осигураватељи средстава требају осигурати одговарајуће ресурсе који ће омогућити уговорени програм рада.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко
 <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	<p>Обезбиједити већу материјално-техничку подршку од стране Министарства науке и технологије и Универзитета.</p>	<p>Влада РС 2015.год.</p>

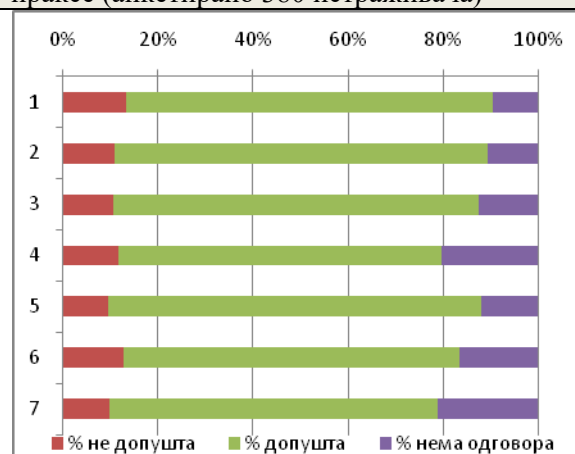
24. Радни услови

Послодавци и/или осигураватељи средстава требају осигурати радне услове за истраживаче, укључујући истраживаче с инвалидитетом, који, када је прикладно, омогућају флексибилност на нивоу који се сматра неопходним за успјешно спровођење истраживања у складу са националним законодавством те националним и секторским колективним уговорима. Циљ је осигурати радне услове који омогућавају и женама и мушкарцима истраживачима усклађивање породице и посла, дјете и каријере. Посебна се пажња треба придавати, између осталог, флексибилном радном времену, раду у дијелу радног времена, раду на даљину и вјерском допусту, као и потребним финансијским и административним прописима који уређују та питања.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



Наше позитивно законодавство, као ни подзаконски акти не познају ово начело

Сенат УНИБЛ
2018.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

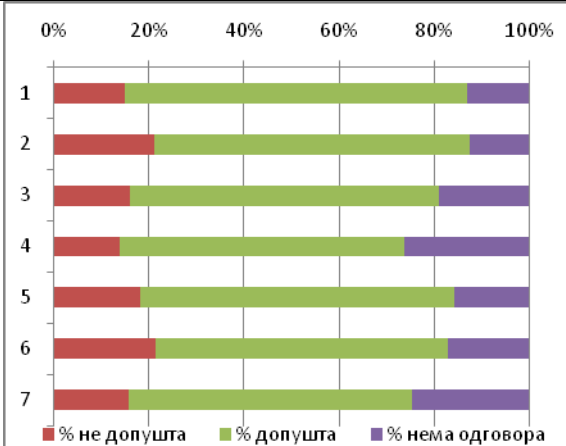
25. Стабилност и трајност запослења

Послодавци и/или осигураватељи финансијских средстава требају осигурати да се рад истраживача не поткопава несигурношћу уговора о раду, те се што чвршће обавезати на унапређење стабилности радних услова за истраживаче, испуњавајући и поштујући принципе и услове изложене у *Директиви ЕУ-а о раду на одређено вријеме*.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Нема потребних активности

Када/Ко



1-Закон о раду Републике Српске

2-Закон о високом образовању Републике Српске

3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС

4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ

5-Статут Универзитета у Бањој Луци

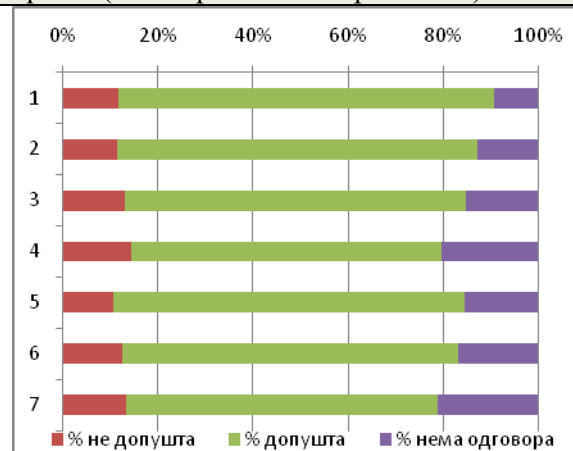
6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника

7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

26. Финансирање и плате

Послодавци и/или осигураватељи финансијских средстава требају осигурати да истраживачи уживају праведне и атрактивне услове финансирања и/или плате с адекватним и упоредивим здравственим и пензионим осигурањем (укључујући накнаде за боловања, родитељске накнаде, пензиона права и накнаде за незапослене) у складу са постојећом националном законодавством и националним и секторским колективним уговором. Ово се односи на истраживаче у свим фазама каријере, укључујући младе истраживаче, у складу са њиховим правним статусом, резултатима и нивоу стручне спреме и/или одговорности.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Стимулисати и награђивати истраживаче који одлазе вани да обаве дио докторских студија умјесто досадашњег умањења плате. Поништити одлуку Управног одбора Универзитета о ограничењу боравка истраживача у иностранству.

Када/Ко

Сенат УНИБЛ, Управни одбор Универзитета 2015.год.

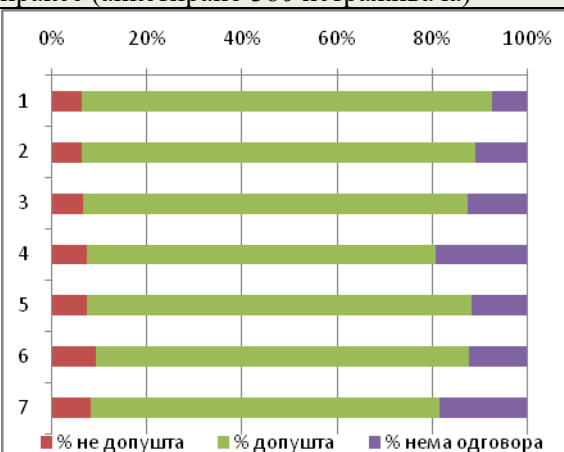
27. Равномјерна полна заступљеност

Послодавци и/или осигураватељи средстава требају настојати постићи репрезентативну полну заступљеност на свим организационим нивоима, укључујући супервизијске и руководеће дужности. Оно треба бити темељено на политици једнаких могућности при одабиру и у каснијим стадијима каријере, уз осигурање да не предњачи при критеријуму квалитета и компетентности. У циљу обезбјеђења једнаког поступања, комисије за избор и вредновање требају имати једнако заступљена оба пола.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



„Гендер“ одредбе нису уврштене у наше постојеће законодавство које регулише област научно-истраживачког рада, због чега би требало порадити на исправљању овог пропуста.

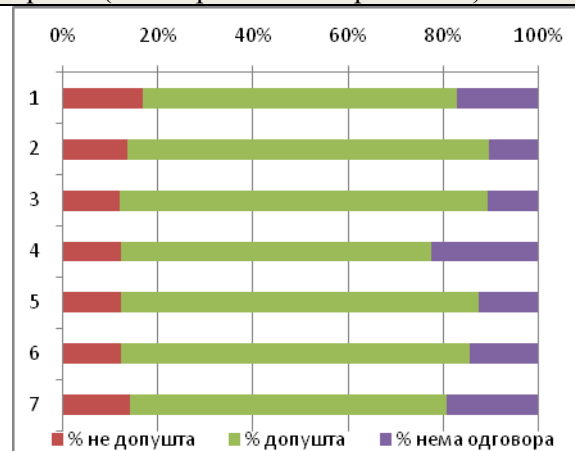
Сенат УНИБЛ
2018.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

28. Напредовање у каријери

Потребно је да послодавци и/или осигураватељи средстава саставе, најбоље у оквиру своје политике управљања људским ресурсима, посебну стратегију напредовања за истраживаче у свим фазама њихове каријере, без обзира на њихов уговорни статус те укључујући истраживаче са уговорима на одређено радно вријеме. Стратегија треба укључивати доступност ментора задужених за помоћ и усмјеравање у приватном и професионалном развоју истраживача, с циљем да мотивише и допринеси умањењу свих несигурности везаних уз професионалну будућност. Све истраживаче треба упознати с таквим прописима и уредбама.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Правилником о награђивању и напредовању обезбиједити остварење овог начела.
Увести, с обзиром на специфичност радног односа и статуса, специфичне мјере валоризовања рада и успјеха запослених (стимулације, награде, почасна звања итд.).

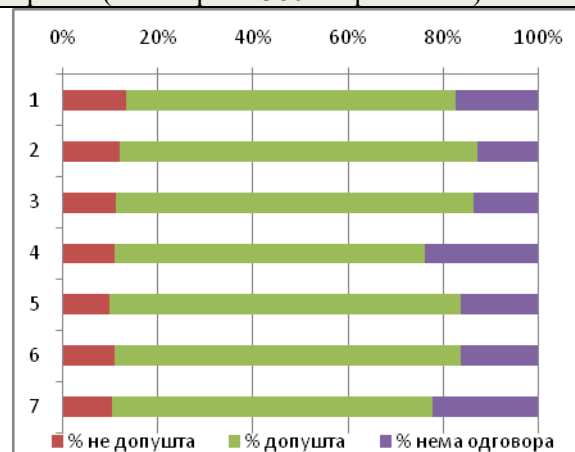
Када/Ко

Сенат УНИБЛ
2016.год.

29. Вредновање мобилности

Послодавци и/или осигураватељи средстава морају препознати вриједност географске, међусекторске, интер/трандисциплинарне и виртуелне мобилности, те мобилности између јавног и приватног сектора, као важних средстава унапређења истраживачких спознаја и професионалног развоја у свим фазама истраживачке каријере. У складу са тим, потребно је такве могућности уградити у посебну стратегију напредовања те унутар система процјене/напредовања у каријери цјеловито вредновати и препознавати свако искуство мобилности. Ово, такође, захтијева увођење потребних административних инструмената који ће омогућити преносивост како додијелених средстава, тако и социјалног осигурања у складу са националним законодавством.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Плаћено одсуство од свега неколико мјесеци за одласке на специјализације у иностранство при чему је плата смањења за 30% је најнестимулативнији поступак који не дозвољава младим истраживачима да иду у иностранство и да се едукују. И има право само једном у 5 година да узме плаћено одсуство...
Донијети одлуке о осигурању средстава и подршке мобилности истраживача.

Када/Ко

Сенат УНИБЛ, Управни одбор Универзитета 2016.год.

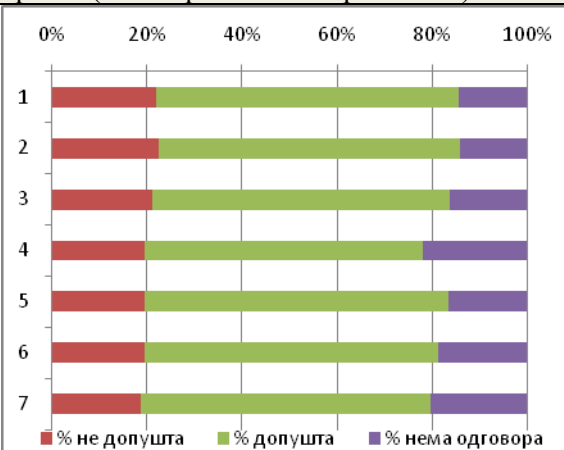
30. Доступност савјетовања о каријери

Послодавци и/или осигураватељи средстава требају осигурати да се истраживачима у свим фазама каријере и без обзира на њихов уговорни статус, понуди савјетовање о каријери и помоћ при проналажењу запослења, било у матичној установи или кроз сарадњу с другим структурама.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



Формирање адекватних јединица за савјетовање на републичком, локалном и нивоу академске заједнице.

Сенат УНИБЛ
Влада РС
2017.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

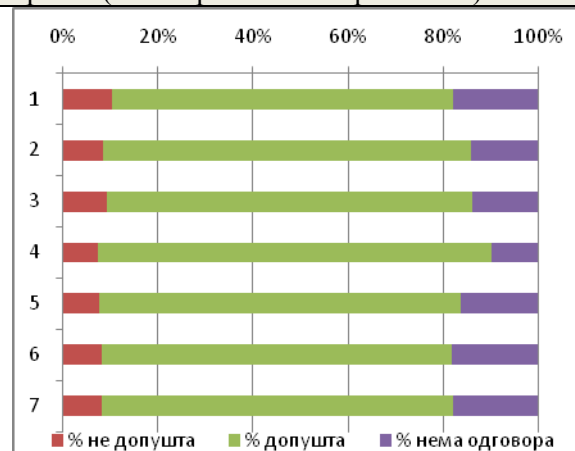
31. Права интелектуалне својине

Послодавци и/или осигураватељи средстава требају осигурати да истраживачи у свим стадијима своје каријере убиру плодове примјене/експлоатације (уколико таквих има) својих научно истраживачких резултата и развоја путем правне заштите, а посебно, кроз одговарајућу заштиту права интелектуалне својине, укључујући ауторска права. Потребно је политикама и праксом јасно одредити која права припадају истраживачима и/или, када је прикладно њиховим послодавцима или другим странама, укључујући вањске комерцијалне или индустријске организације, како је могуће утврђено посебним уговорима о сарадњи или другим врстама уговора.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



Одредбе о заштити ауторских права истраживача постоје у Закону о ауторским и сродним правима, међутим не постоје ефикасни механизми за њихову примјену. Због тога је потребно, не само унијети одредбе о забрани повреде ауторских и сродних права, већ пронаћи и усвојити ефикасне механизме, за њихово спровођење.

Влада РС,
Народна Скупштина РС
Сенат УНИБЛ
2017.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

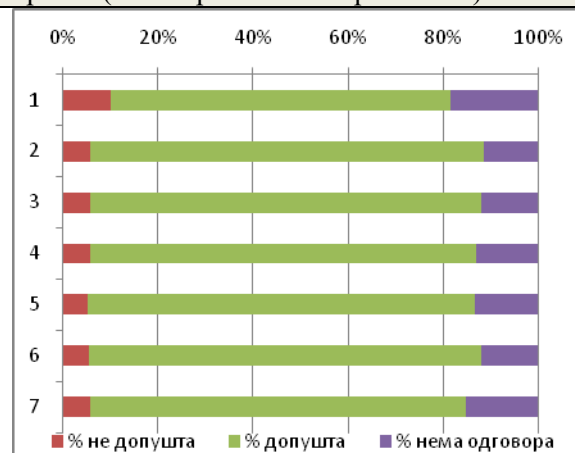
32. Коауторство

Институције при вредновању запослене особе требају позитивно гледати на коауторство јер оно указује на конструктиван приступ спровођењу истраживања. Послодавци и/или осигураватељи финансијских средстава требају стога развити стратегије, праксе и процедуре којима ће истраживачима, укључујући оне на почетку истраживачке каријере, осигурати потребне оквирне услове за уживање права на признање, спомињање и цитирање, у контексту својих стварних доприноса, као коаутора чланака, патената итд., или на објављивање својих истраживања независно од својих супервизор/а.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Нема потребних активности

Када/Ко



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

—

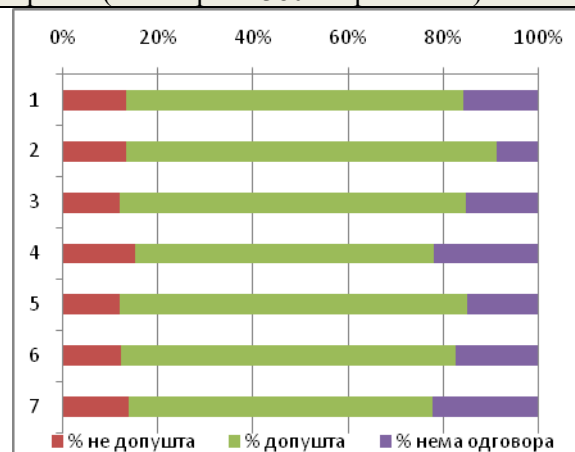
33. Настава

Настава је основно средство структурисања и дисеминације знања те се стога треба сматрати драгоцјеним избором унутар истраживачке каријере. Међутим, обавезе држања наставе не смију бити претјеране и не би требале спријечити истраживаче, посебно на почетку каријере, у обављању истраживачких активности. Послодавци и/или осигураватељи средстава требају осигурати адекватну накнаду за наставне дужности, вредновати их у системима вредновања/оцјењивања, те осигурати убрајање времена које особе на вишем положају издвајају за тренинг младих истраживача убројено у њихове наставне обвезе. У склопу професионалног развоја младих истраживача потребно је предвидјети одговарајућу обуку за активности предавања и обучавања

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



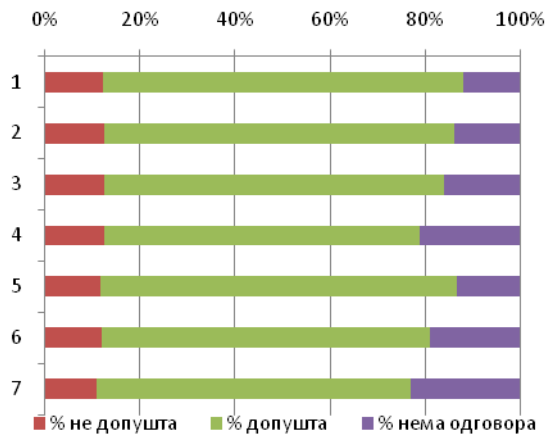
- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Обавезе држања наставе су претјеране. Измјенама Закона о научноистраживачкој дјелатности РС посебно предвидјети одредбе о професионалном развоју младих истраживача. Смањити оптерећеност особља наставом запошљавањем младих истраживача који ће учествовати у настави. Вредновати научно-истраживачки рад.(Проблем је што се у нашим платама вредује само настава). Битно је повећање квалитета наставе али и смањење норме часова. Измјена правилника о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа. Осигурати убрајање времена које особе на вишем положају издвајају за тренинг младих истраживача у форми признавања одређеног броја часова наставе.

Влада РС, Сенат УНИБЛ 2017.год.

34. Притужбе/жалбе

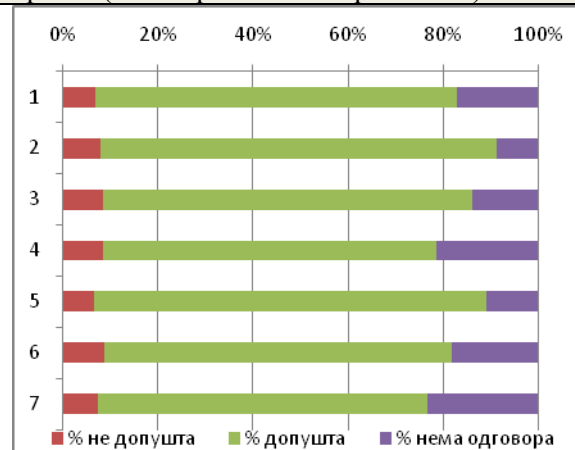
Послодавци и осигураватељи средстава требају, у складу са националним одредбама и прописима, увести одговарајуће процедуре, могуће путем непристране особе (попут правобраниоца) задужене за притужбе/жалбе истраживача, укључујући оне које се односе на сукобе између супервизора и младих истраживача. Такве процедуре требају истраживачком особљу пружити повјерљиву и неформалну помоћ у рјешавању сукоба повезаних с послом, спорова и приговора, с циљем промовисања праведног и непристраног односа унутар институције и унапређења цјелокупног квалитета радног окружења.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)	Потребне активности	Када/Ко
 <p>1-Закон о раду Републике Српске 2-Закон о високом образовању Републике Српске 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ 5-Статут Универзитета у Бањој Луци 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма</p>	<p>Помоћ у процесуирању притужби није присутна, те је потребно омогућити овај вид помоћи истраживачима.</p>	<p>Сенат УНИБЛ 2016.год.</p>

35. Учествовање у управним тијелима

Послодавци и осигураватељи средстава требају, као потпуно легитимну и штавише пожељну, препознати заступљеност истраживача у релевантним информативним, савјетодавним и управним тијелима институција за које раде, чиме штите и промовишу како своје властите, тако и колективне професионалне интересе, те активно доприносе дјеловању институције.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Потребно је ово начело интегрисати у постојећу правну регулативу која регулише истраживачку и наставну дјелатност, с обзиром да је апсолутно непознато нашој постојећој правној регулативи.

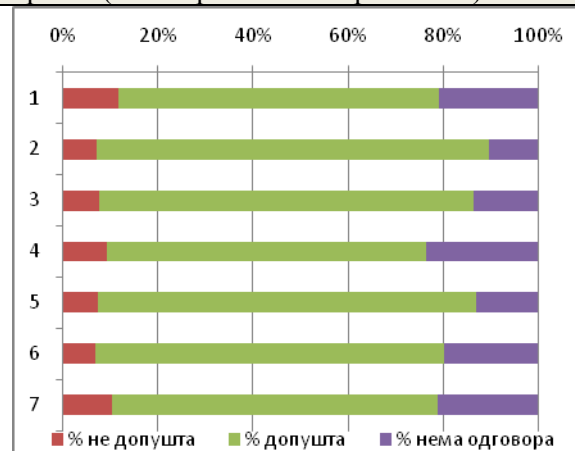
Када/Ко

Сенат УНИБЛ
2018.год.

36. Однос с менторима

Потребно је да истраживачи у фази обуке успоставе структурисан и редован однос са својим ментором/има и представником/цима факултета/одсјека с циљем постизања максималне користи од таквог односа. Он укључује вођење евиденције о цјелокупном напретку у раду и резултатима истраживања, пружање повратних информација кроз извјештаја и семинаре, уважавање повратних информација и извршавање задатака према договореним роковима, кључним тачкама, резултатима и/или исходима истраживања.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Детаљније прописати поступке праћења рада истраживача. Законска регулатива не познаје изричито одредбе које регулишу ово начело. Ради правне сигурности истраживача, али и ментора, неопходно је изричито предвидјети ово начело у правној регулативи која се бави научно-истраживачком дјелатношћу. Менторство није адекватно дефинисано нити је прописима обезбијеђен овакав однос ментора и истраживача. Потребно је увести јавни увид у менторстава. У регулативи препознати менторство истраживачки рад као издвојене категорије.

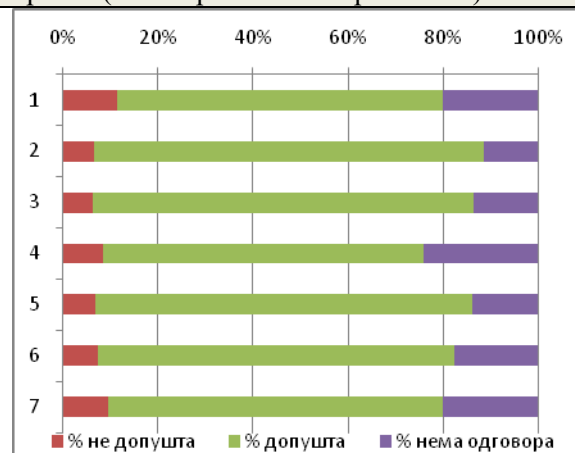
Када/Ко

Сенат УНИБЛ
Влада РС,
Народна Скупштина РС
2017.год.

37. Менторске и управљачке дужности

Виши истраживачи требају посветити нарочиту пажњу својој вишеструкој улози ментора (у стручном и ширем смислу), савјетника у каријери, водитеља, координатора пројекта, вође или гласноговорника науке. Ове задатке требају извршавати у складу са највишим професионалним стандардима. Везано уз њихову улогу супервизора или ментора истраживачима, виши истраживачи требају изградити конструктиван и позитиван однос с истраживачима који су на почетку своје каријере с циљем осигуравања услова за ефикасан трансфер знања и за даљње успјешно унапређење истраживачке каријере.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Додатно вредновати менторство.
Ради правне сигурности истраживача, али и ментора, неопходно је изричито предвидјети ово начело у правној регулативи која се бави научно-истраживачком дјелатношћу.
Потребно је омогућити вредновање менторског рада са кандидатима - студентим, првог, другог и трећег циклуса студија кроз норма-сат у току радне седмице, како би и званично, дјелимично било евидентирано вријеме које се посвети раду са кандидатима.

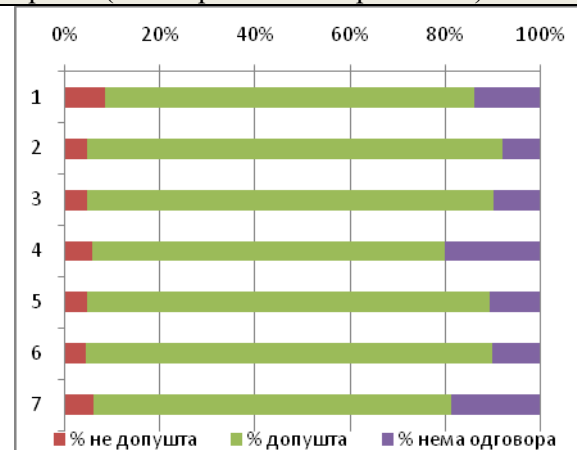
Када/Ко

Сенат УНИБЛ
Влада РС,
Народна Скупштина РС
2017.год.

38. Стални професионални развој

Истраживачи се у свим фазама своје каријере требају стално усавршавати путем редовног ажурирања и развоја својих вјештина и компетенција. Ово се постиже на више начина, укључујући формално образовање, радионице, конференције, е-учење и остало.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Увести обавезу присуства на бар једној међународној конференцији за све истраживаче у току календарске године.
Приједлог је да се уведе двије врсте редовних професора: редовни професор и редовни професор у сталном звању. Редовни професор би исто тако, као и сви остали, требао да даје извјештаје о свом раду у одређеним временским циклусима.

Када/Ко

Сенат УНИБЛ
2016.год.

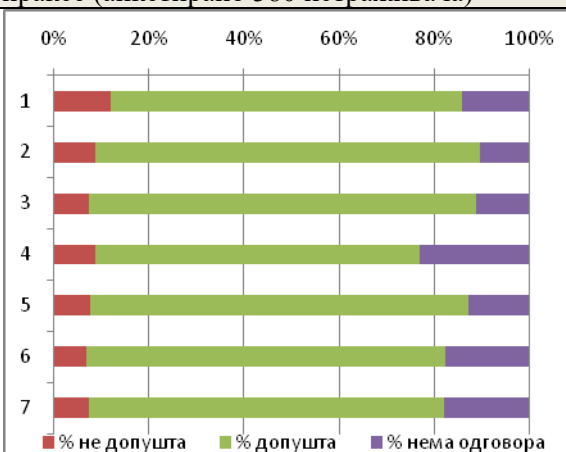
39. Доступност обуке и стални развој

Послодавци и/или осигураватељи финансијских средстава требају истраживачима у свим фазама каријере и без обзира на свој уговорни статус, омогућити професионални развој и унапређење запослења кроз приступ мјерама за стални развој вјештина и компетенција. Такве мјере треба редовно вредновати с обзиром на њихову доступност, кориштење и дјелотворност у унапређењу компетенција, вјештина и запослености.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)

Потребне активности

Када/Ко



Потребно је да Универзитет и Министарство науке и технологије, свака институција понаособ, обезбиједи много већа средства за обуку и развој. Неопходно је у сарадњи са Владом РС да Универзитет оснује фонд за ове намјене.

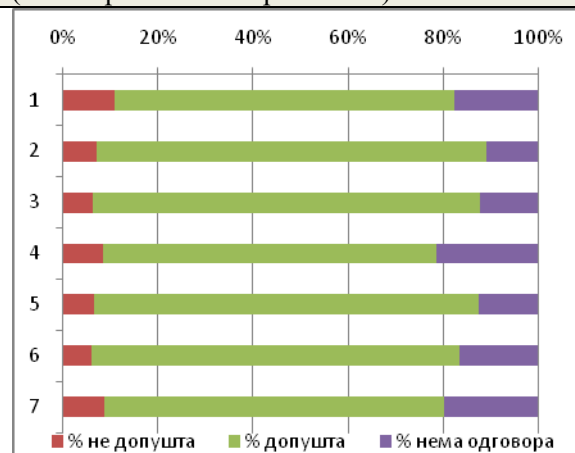
Влада РС, Сенат УНИБЛ
2016 – 2017.год.

- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

40. Менторство

Послодавци и/или осигураватељи финансијских средстава требају осигурати постојање јасно одређене особе којој се млади истраживач може обратити за помоћ у извршавању својих професионалних дужности, и о томе информисати истраживаче. Аранжман тог типа треба јасно дефинисати да су предложени супервизори довољно стручни да надгледају истраживање, посједују вријеме, знање, искуство, стручност и преданост потребне да истраживачу који пролази обуку пружи потребну подршку и осигурају процедуре за процјену и надзор нужног напретка, као и механизме давања повратних информација.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 380 истраживача)



- 1-Закон о раду Републике Српске
- 2-Закон о високом образовању Републике Српске
- 3-Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
- 4-Закон о ауторским и сродним правима БиХ
- 5-Статут Универзитета у Бањој Луци
- 6-Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
- 7-Правилник о мјерилима за остваривање и финансирање програма

Потребне активности

Релевантно законодавство допушта менторство, али обавезе ментора нису довољно регулисане. Обавеза ментора треба да буде прецизније обавезујућа, али и јаснија признања за добро обављени посао, нарочито код млађих ментора. Дефинисати правилник, а затим на сајту институције објавити имена ментора и њихове области, уз јасно дефинисане подстицаје за њихов рад.

Када/Ко

Сенат УНИБЛ
2016.год.

Документ сачињен:

Организација: Универзитет у Бањој Луци

Руководилац институције: ректор, проф. др Станко Станић

Адреса: Универзитетски град, Булевар војводе Петра Бојовића 1А

Телефон: +387 51 321 171

Имејл: info@unibl.rs

Датум: 04.12.2014.

Потпис: