



**УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ**  
**UNIVERSITY OF BANJA LUKA**

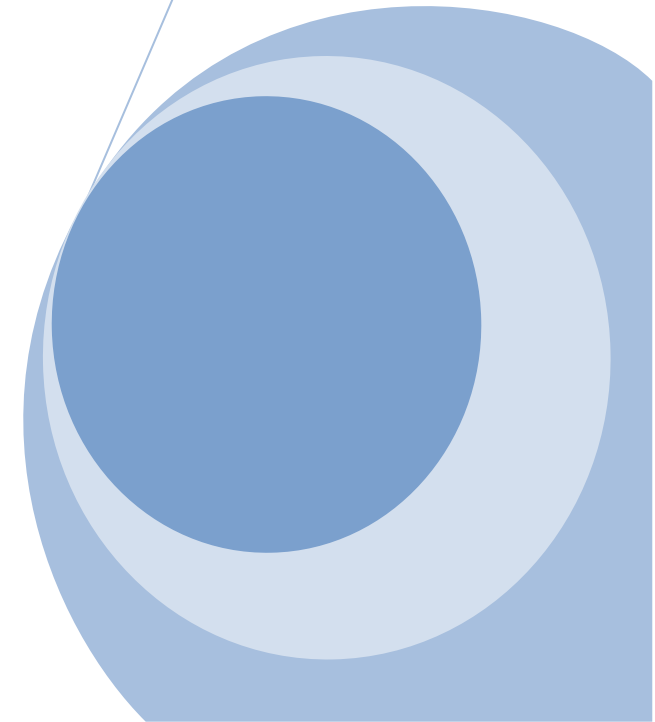
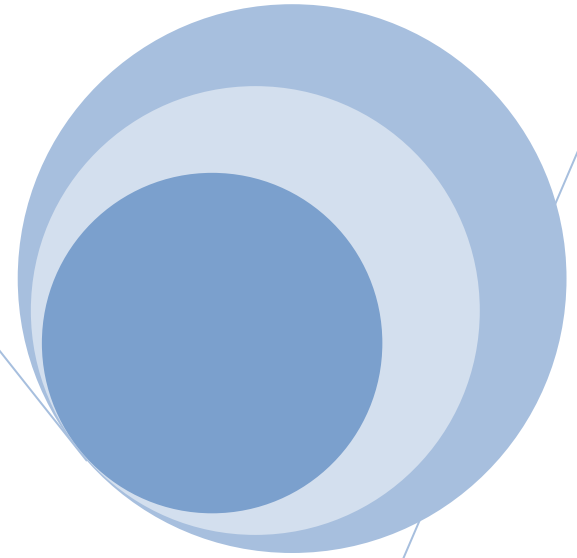
## **Анализа анкете**

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

Анкета је спроведена у периоду од маја до новембра 2021. године, гдје је анкетирано 492 од укупно 808 истраживача на Универзитету у Бањој Луци или 60,89%.

**Канцеларија за научноистраживачки рад & Универзитетски рачунарски центар Универзитета у Бањој Луци**

**Фебруара 2022. године**

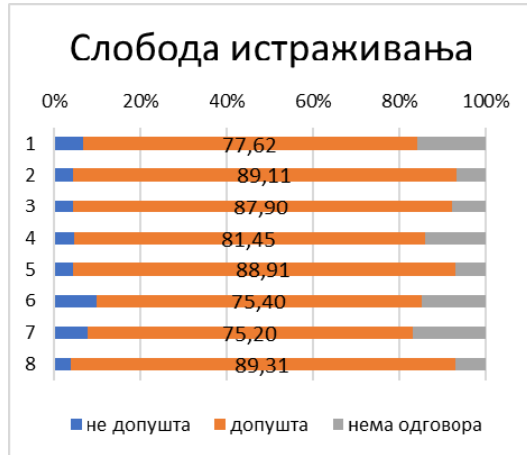


## 1. Слобода истраживања

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 проizaћи 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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
8. Кодекс професионалне етике Универзитета у Бањој Луци

- Измјенама закона тежити да се научне и истраживачке активности ускладе са адекватном легислативом у погледу одбацивања ограничења и постизању што веће слободе научног изражавања, што ће довести до помицања граница истраживачких спознаја у Републици Српској.
- Закон о негирању геноцида који је као допуну Кривичног закона БиХ наметнуо високи представник у 2021. години поништава начело слободе истраживања, односно слободу мисли и истраживања.
- Иако правни акти допуштају слободу истраживања, интегрисани универзитет по својој организацији ограничава слободу организационих јединица да индивидуално учествују на јавним позивима гдје је нпр. ограничено учешће на једну чланицу универзитета.
- Веома мала издвајања за научно истраживачке пројекте на нивоу државе, непостојање системских рјешења у којима ће се пронаћи интерес и \`обавеза на обострано задовољство\` свих домаћих приватних и иностраних предузећа да ангажују домаће/локалне научно истраживачке институције смањују простор за бављење НИР.
- Обезбиједити финансијску подршку за набавку опреме и савремених апарата, али и за њихово сервисирање, с циљем да се могу реализовати изврсне идеје истраживача на УНИБЛ. На тај начин могуће је остварити знатно већи број објављених радова у међународно признатим часописима, те повећати видљивост УНИБЛ у свијету.
- Радити на аутономији универзитета у односу на политику. Почетак и завршетак истраживања треба да почива искључиво на научним аргументима.
- Релаксирати порезну политику везану за опорезивање НИР-а. Овако, већина пројектних активности буде значајно финансијски ограничена због пореског оптерећења. Подстицати истраживаче и академско особље које \`доводи\` пројекте на универзитет кроз додатне подстицаје како би се стимулисали појединци да аплицирају па самим ти и унапређују статус и углед Универзитета.
- Радити на изради подзаконских аката којима се потенцијалним инвеститорима из привреде дају одређене бенфиције приликом ангажмана домаћих научно-истраживачких институција.
- На чланицама Универзитета укинути оне документе и праксе којима се угрожава академска слобода и истраживачи спречавају кроз институционализоване процедуре да остварују сарадњу са другим

	<p>универзитетима у Босни и Херцеговини.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повећати видљивост домаћих научних и истраживачких резултата у домаћој привреди. Повећати \`рекламирање\` рада особља кроз повећану активност особља УНИБЛ на социјалним мрежама (без обзира на наше лично мишљење и став о њима).</li> <li>- Уклонити политичке притиске на све сегменте друштва. Избацили критеријум "подобности" а његовати критеријум "изврности".</li> <li>- Подстицати слободну академску мисао.</li> <li>- Оперативна и инфраструктурна ограничења превазићи формирањем научно-технолошког парка унутар којег ће бити основани институти и лабораторије са пратећом опремом.</li> <li>- Неопходно прихватање принципа отворене науке и одговорног истраживања.</li> <li>- Увођење законске категоризације и подстицаја умјетничких истраживачких дјелатности у ”Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС.</li> <li>- Суфинансирати издавање научних публикација у којима се представљају резултати научних истраживања. План издавачке дјелатности се усваја без извора финансирања издања која се налазе у том плану. Треба обезбиједити редовне извора финансирања научних истраживања и публикавања резултата тих истраживања.</li> <li>- Повећати видљивост домаћих научних и истраживачких резултата у домаћој привреди. Повећати \`рекламирање\` рада особља кроз повећану активност особља УНИБЛ на друштвеним мрежама.</li> </ul>
--	--

## 2. Етички принципи

Истраживачи требају поштовати признате етичке праксе и темељне етичке принципе примјениве 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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
8. Кодекс професионалне етике Универзитета у Бањој Луци

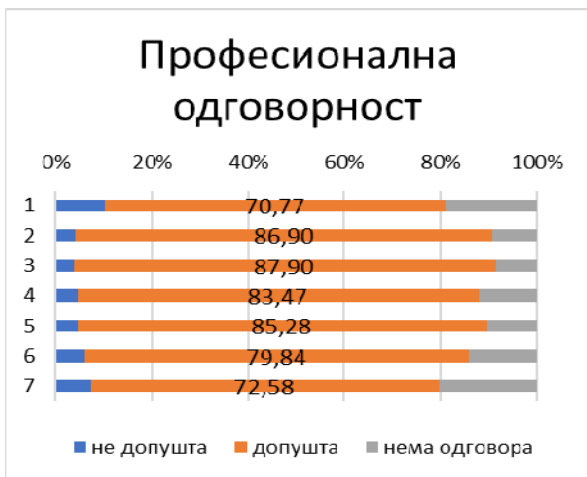
- Радити на унапређењу правног оквира којим се регулишу етичка питања а који су усклађени са међународним добрим праксама по питањима заштите људских права, добробити животиња, заштите животне средине и др. Прецизније дефинисати санкције за кршење етичких принципа.
- Избор наставника и сарадника да буде по принципима отвореног и транспарентног запошљавања. Тренутно се не дозвољава избор страних држављана.
- У пракси постоје озбиљна нарушавања академских слобода. Истраживачима из области друштвених наука се забрањује бављење одређеним темама и врше се институционални притисци.
- Неопходно је израдити кратке писане форме Стандардних оперативних процедура (СОП) које би на брз начин дале све потребне информације у овом пољу дјеловања.
- Обезбиједити приступу различитим базама јер особље Универзитета нема приступ базама као што су Web Of Science, Elsevier, Scopus, IEEE, AIS (American Information Society) и другима. Да би се порадило на етичности мора се истраживачима и омогућити приступ радовима и истраживањима како би имали од чега да црпе квалитетну и савремену литературу која је већином у поменутиим базама.
- Обезбиједити едукацију особља УНИБЛ о овим принципима (организовати радионице или презентације и радити директно са запосленима, умјесто само слања усвојених докумената мејлом).
- На разне начине (подизањем колективне свијести, јавним дебатама, његовањем изврности и сл.) указивати на значај оригиналности, инвентивности и слободоумности у научној и академској заједници.
- Перманентно ажурирање постојеће законске регулативе инаституционалних правила и усклађивање са европском легислативом у овој области.
- Формирати Етички Комитет за науку. Евалуирати досадашње случајеве Комитета за етичка питања;

### 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 избјегавати 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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

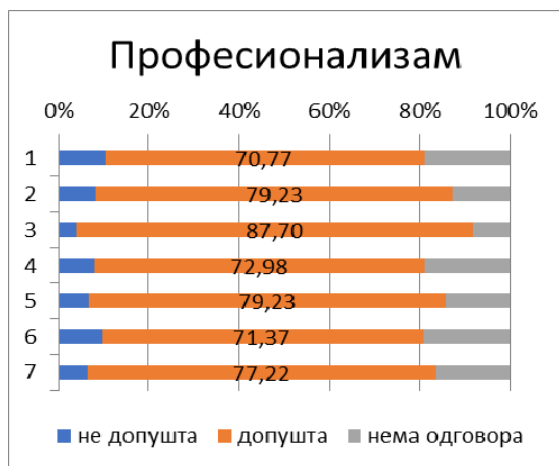
- Континуирано контролисати истраживачке методе и публикације резултата те спречавати плагијеризам или аутоплагијеризам;
- Универзитет у договору са Владом РС да донесе Правилник који би покрио све ове активности, а нарочито око дефинисања плагијатства и шта се сматра плагијеризмом, а шта позивањем на нечији рад и адекватним покривањем истог одговарајућом референцом.
- Организовати радионице, семинаре, презентације и радити на подизању свијести запослених у вези овог начела.
- С обзиром на оптерећеност наставника, а нарочито сарадника, са великим бројем часова, веома често је немогуће посветити се у потпуности истраживањима, писању радова или публиковању књига, те ће бити и оних који ће посегнути за плагирањем и осталим лошим праксама, како би испунили услове за изборе.
- Осигурати истраживачима приступ најзначајнијим базама података, како би били у могућности провјерити да ли долази до дуплирања истраживања и како би унаприједили своја сазнања из датих области истраживања.

#### 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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

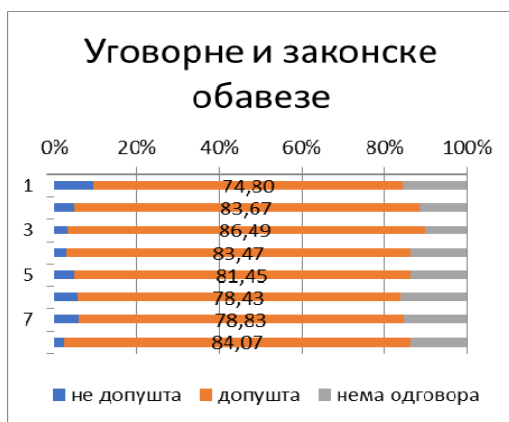
- Пружити могућност истраживачима у виду писаних или електронских форми (водича) гдје и у којим законима и правилницима се могу ове информације наћи.
- Организовати едукације путем радионица, семинара, обука.
- Измјене и допуне Правилника о расподјели властитих прихода Универзитета/организационих јединица у дијелу који се односи на издвајање средстава за суфинансирање заједничких служби Универзитета/факултета. Оснажити Центар за предузетништво и трансфер технологија са службом за пријаву, провођење и евалуацију научно-истраживачких пројеката на УНИБЛ.
- Након аплицирања на одговарајуће пројекте, учесник пише детаљан извјештај о раду и утрошеним средствима, као и проблемима уколико нису сви захтијеви испуњени, надлежној институцији или организацији.
- Универзитет треба истраживачима омогућити бесплатне ресурсе (праћење релевантних научних публикација, нпр), техничку подршку и вријеме за бављење истраживачким радом.
- Релаксирати и дебиروقратизовати цијели процес, бар са стране Универзитета. Што мање формулара и оријентације на попуњавање формалности а више фокуса ставити на конкретне истраживачке резултате.

## 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 492 истраживача)

Потребне активности



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
8. Правилник о поступку правне заштите интелектуалне својине Универзитета у Бањој Луци

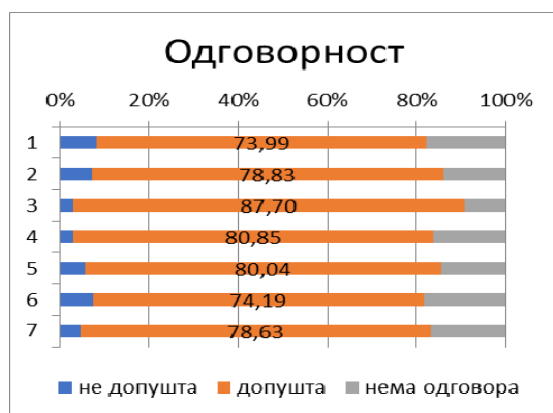
- Осигураватељ финансијских средстава у уговорима наводи у које се сврхе новац може користити, као и то да се на крају пројекта кроз објављени образац достави извјештај о утрошеним средствима.
- Истраживачи најчешће нису упознати са прописима из подручја интелектуалне својине, тако да је неопходно извршити едукацију истраживача по овом питању.
- Истраживачи су дужни држати се прописа који регулишу обуку или радне услове у складу са одредбама и условима уговора. Постигнуте резултате: радове, публикације, патенте, извјештаје, развој нових производа доставити одговарајућој институцији или организацији.
- Релаксирати и дебиروقратизовати процес и ићи у корист истраживача (нпр. када је год могуће да буде ауторски уговор, он то треба бити јер је ово ипак научно-истраживачки процес те је ауторско дјело увијек приступно).

## 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

- Ова проблематика је углавном дефинисана кроз одговарајуће уговоре које са једне стране потписује ректор (међународни пројекти) и координатор (домаћи пројекти) и институције, организације које финансирају научно-истраживачки пројекат.
- Истраживачи су у обавези достављати финансијске извјештаје о утрошеним средствима надлежним институцијама или организацијама и да буду на располагању у случају ревизије.
- Извршити промовисање принципа отворене науке на Универзитету.
- Констатно одржавати значај и видљивост у јавности.
- Пратити реализацију активности и финансијских трансакција од стране координатора пројекта и ревизије.



## 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

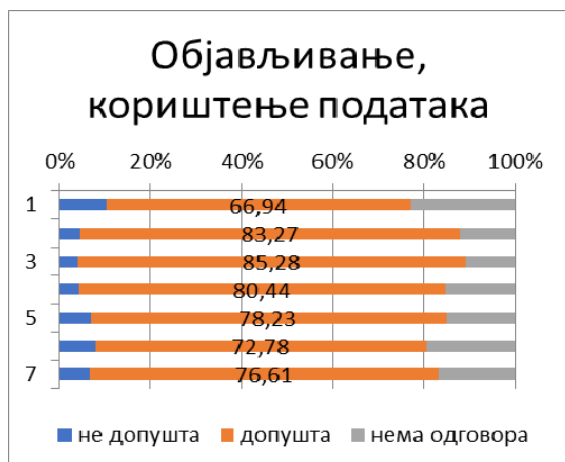
- Принцип је задовољен али истраживачи немају довољан ниво знања о обавезама заштите података.
- Ова проблематика је врло мало или никако обухваћена у законским и подзаконским актима (правили, правилници) на нивоу Републике Српске и Босне и Херцеговине.
- Истраживач да примјењује сигурне радне поступке у циљу заштите података и повјерљивости података.
- Нормирати питање добре праксе у истраживањима кроз институционална правила.
- Организовати едукацију кадра.

## 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 примјенимо, 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

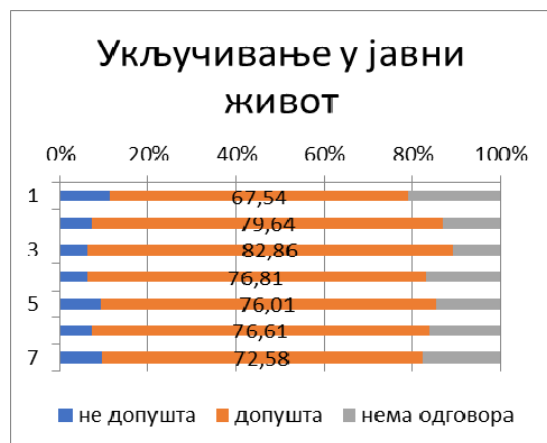
- Кроз сарадњу са привредним субјектима усмјеравати истраживаче у рјешавање постојећих недостатака или проблема у привреди а резултате истраживања примијенити у пракси.
- Одлука о усвајању Берлинске декларације о отвореном приступу научном знању.
- Израдити водич у којем ће бити обједињене ове информације.
- Подстицати популаризацију науке.
- Остварити бољу сарадња између научно-истраживачких институција и привредних субјеката.
- Обезбиједити приступ базама: WoS, Elsevier Scopus, IEEE и сл..
- Стратегија Универзитета да се све публикације објављују на енглеском језику ради боље видљивости истраживача и Универзитета, или двојезично (српски-енглески).
- Промовисати принципе отворене науке.
- Нису довољно прецизно дефинисане уговорне обавезе између истраживача и Универзитета у смислу објављивања, кориштења односно комерцијализације добијених резултата.

## 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

- Резултати истраживања да буду јавно доступни на веб сајтовима установа на којима раде истраживачи у складу са принципима отворене науке.
- Универзитет исувише затворен у смислу пвезентације својих достигнућа. Шира јавност врло често нема никакав увид нити инфорацију о неким важним истраживачким активностима УНИБЛ.
- Организовати јавне радионице о томе са добром информисаношћу јавности.
- Постићи већу видљивост истраживача и постигнутих резултата путем информационих технологија, медија друштвених мрежа и сл..
- Оснажити сарадњу Универзитета и Привредне коморе уз организовање промотивних скупова за младе истраживаче.
- Примјер из минималних услова за напредовање у ванредног или редовног професора - учешће у јавном животу се своди на пратеће референце. Међу публикацијама готово да нема (има са 1 поен вреднована) научно-популарна књига. Овакве врсте активности (нпр. представљање на свјетским изложбама и слично) захтијевају огроман напор, те у `вагању` да ли напредовати или си бавити суштином позива (учитељског) многи посежу за првим, чиме академска заједница постаје сама себи сврхом.

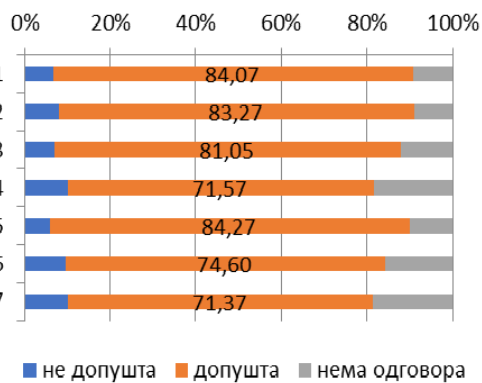
## 10. Недискриминација

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 одређењу те социјалним или економским условим.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 492 истраживача)

### Потребне активности

### Недискриминација



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

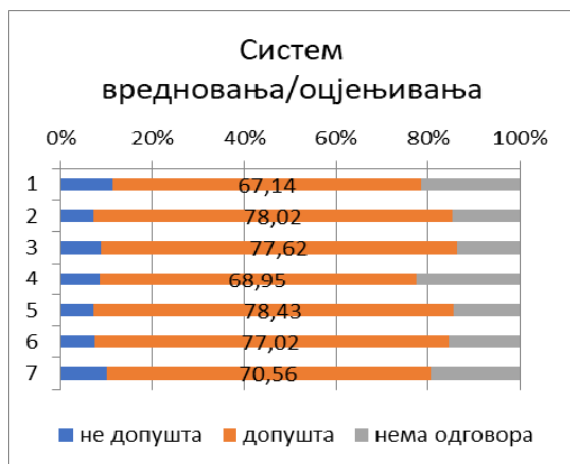
- На Универзитету се не уочава проблем дискриминације по било ком основу.
- Дискриминација присутна по неким тачакама као што су политичко одређење, пол, етичка припадност;
- Иако сви наведени прописи допуштају ово начело, у пракси се још увијек - чак и између самих истраживача - јавља анимозитет према супротним политичким струјама. Прописи на ово не могу да утичу, али њихово провођење у пракси свакако може.
- Организовати едукације и јавно и отворено санкционисање.
- Осигурати начине заштите радника.
- У свим законодавним актима додатно дефинисати положај, права и могућности институционалне подршке за жене истраживаче запослене на високошколским образовним установама и институцијама науке и културе у предпорођајном и постпорођајном периоду.

## 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 492 истраживача)

Потребне активности



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

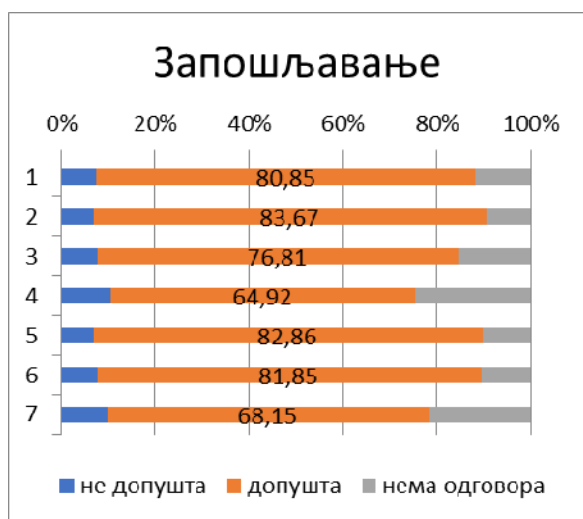
- Поједине активности наставног особља/истраживача се не вреднују на одговарајући начин, нарочито у областима хуманистике, с обзиром на чињеницу да се предност даје областима из подручја технологије, медицине и природних наука, у којима су резултати егзактно мјерљиви. Као примјер се може навести потцијењеност превода, преводне књижевности и стручне литературе, што је област која захтијева извршност у више дисциплина и која је посебно битна за друштва и заједнице попут Републике Српске, односно Босне и Херцеговине у цјелини.
- Потребно измијенити Правилник о поступку избора наставника и сарадника у дијелу у коме ће се превод, било стручни или књижевни, вредновати у рангу са стручним и научним радовима, пошто се понекад управо ради о преводу таквих садржаја, који на непосредан начин доприносе видљивости како истраживаћа тако и институције на којој је запослен.
- Усвојити Правилник о анкетирању студената о квалитету наставног процеса.
- Измјене и допуне Правилника о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у Бањој Луци;
- Универзитет успоставио системе вредновања/оцјењивања у сврху редовне и транспарентне процјене рада истраживача. Међутим, ове мјере не могу бити исте за ангажоване свих на УНИБЛ без разлике међу научним областима. Принципи вредновања не прате европске и/или регионалне трендове те их треба ревидирати.

## 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 492 истраживача)

Нема потребних активности



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

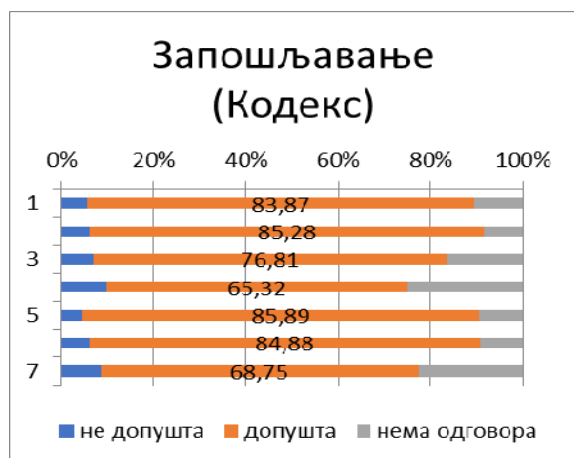
- Потребно усавршити систем провођења приправничких послова, проширити га на већу популацију, те обезбиједити механизме додатне материјалне накнаде истраживачима кроз пројекте и сл..
- Неопходно смањити нормативе потребних часова, којима би се оправдало ново радно мјесто, како би се могли запослити нови сарадници. Без нових младих сарадника (асистената) нема будућности.
- Отклонити архитектонске баријере за инвалидне особе гдје бораве и раде истраживачи, јер у противном нема смисла говорити о њиховом запошљавању тамо гдје они физички не могу доћи на радно мјесто. Исто је потребно и истраживачима који већ раде, а који су у међувремену стекли одређени степен инвалидности.
- Процедуре запошљавања су јасно дефинисане законским и подзаконским прописима. Услјед пропуста због непрофесионалног, неодговорног или недовољно етичног понашања од стране оних који су укључени у процесе долази до судских процеса. Институционална правила треба да предвиде и омогуће механизме по којима они који правила крше морају бити одговорни и санкционисани.

### 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 492 истраживача)

Потребне активности



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

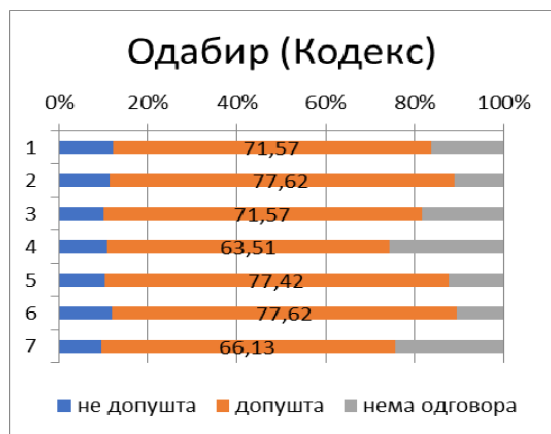
- Принцип није увијек задовољен, понекад се не примају кандидати са мјерљиво бољим оцјенама него је акценат на субјективном оцјењивању. Ово је врло битно, и требале би процедуре запошљавања да буду такве, да осигурају запошљавање најбољих кандидата.
- Требало би одустати од приједлога да се најбољим студентима аутоматски нуди мјесто на Универзитету, односно одговарајућим чланицама Универзитета, с обзиром на чињеницу да се статус најбољег студента у генерацији стиче највишом просјечном оцјеном. То јесте вриједан податак који не би требало занемарити током конкурсне процедуре, али то не значи да је та особа заиста највреднији кандидат, већ само да је била довољно предана да у потпуности испуни све програмске циљеве током студија. Прави увид у нечије компетенције стекао би се кроз додатак дипломе, и то само онда када би тај документ суштински одражавао опсег нечијих интересовања, знања и вјештина. Наведено ће бити могуће када се програм академских студија буде остваривао на нивоу Универзитета (хоризонтална мобилност), а не само у оквиру једног студијског програма.
- Дозволити на конкурсима да се и странци могу пријавити што је потребно ријешити кроз измјене закона.
- Конкурс за запошљавање истраживача се објављује у јавним гласилима и транспарентан је за све учеснике;
- Запошљавати младе истраживаче селекцијом најбољих кадрова спречавајући на тај начин „одлив мозга“.

#### 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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

- Осим полног дисбаланса који је условљен објективним околностима, одабир кандидата за избор није заснован на довољно широком распону селекционих поступака - како стоји у начелу. Процјена вањских стручњака, интервјуа лицем у лице нису заступљени, нити су у избору у звања у довољној мјери вредноване педагошке и стручне способности.
- Отклонити злоупотребе које настају приликом конкурса гдје пријављени могу бити елиминисани на основу усменог дијела разговора са комисијом, без обзира на референце.
- Извршити измјене Правилника о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у Бањој Луци које ће укључити обавезу интервјуа, полне структуре, међународне комисије за изборе у редовне или и ванредне професоре и сл.

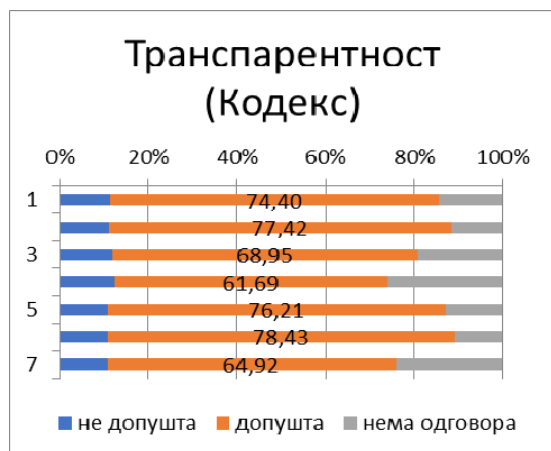


## 15. Транспарентност (Кодекс)

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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

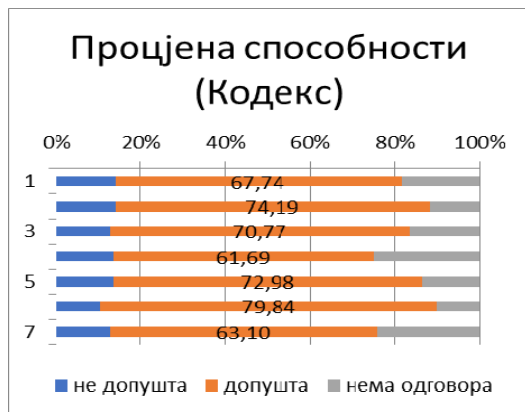
- На Универзитету нема довољно транспарентности посебно по завршетку конкурса. Кандидати нису информисани о критеријима селекције од стране институције већ сами морају да траже критерије по нпр. интернету. Треба бити обавезујуће да се сви пријављени кандидати после конкурса обавијесте о резултатима конкурсне процедуре.
- Израдити у оквиру Правилника о поступку и условима избора наставника и сарадника, као додатак/члан, да су чланови Комисије дужни писмено обавијестити кандидате о добрим и лошим аспектима њихових пријава.
- Омогућити добијање повратне информације на захтјев кандидата који су одбијени, с тим да је за те кандидате потребно омогућити дужи период права на жалбу.
- Отклонити злоупотребе које настају приликом конкурса гдје пријављени могу бити елиминисани на основу усменог дијела разговора са комисијом, без обзира на референце.

## 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 492 истраживача)

Потребне активности



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

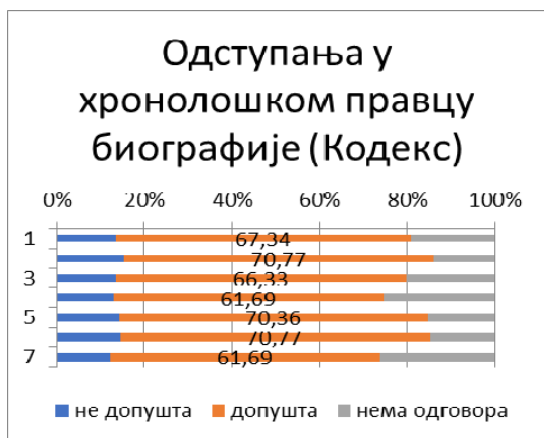
- Приликом избора у звање нагласак се ставља на квантитативни елемент (број бодова), што има смисла са аспекта постизања објективности рангирања, али би требало цијенити личне особине кандидата: комуникационе и презентационе вјештине, међуљудски односи, сусретљивост, приступ студентима, креативност, слобода, могућност усклађивања других пословних обавеза и ангажмана ван факултета и сл.
- Правилник о поступку и условима избора рангира кандидате на основу квантификованог успеха (који је проблематичан и заснива се на већ у великој мјери превазиђеном библиометријском приступу). Комисији дати право на већу слободу у процјени комплетности личности, њених способности и достигнућа при избору. Бодовати интервју кандидата.
- При избору у сарадничко звање увести обавезно предавање пријављених кандидата које ће оцјењивати студенти и ту оцјену доставити комисији за бодовање. Предавање се може снимати и чувати како би се обезбиједио принцип отворености и транспарентности приликом запољавања.
- Потребно је 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.

## 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 492 истраживача)

Потребне активности



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

- Усљед стварних и доказивих докумената омогућити одсуство истраживачу без бојазни да ће остати без посла јер је направљена пауза. Понекад због болести истраживач није у могућности завршити своје обавезе у, за то, предвиђеном року а изборни период тече.
- Политика запошљавања на универзитетима или у другим научно-истраживачким институцијама ограничена расположивим средствима, због чега се у пракси дешава да се научно и наставно особље ријетко кад одлучује да прихватањем неког другог посла или положаја одрекну мјеста на Универзитету, јер је процедура за њихово враћање на Универзитет јако компликована и захтјевна. Такође, било какво ограничавање у погледу година кандидата у програмима подстицаја и суфинансирања научно-истраживачке каријере је дискриминаторна (нпр. постоје програми за подршку оспособљавања младих за научни и истраживачки рад, али не постоји нити један програм за подршку оспособљавања осталих чланова друштва по принципу цјеложивотног учења и професионалног развоја).
- Ово начело је правно допуштено, али у пракси код питања нпр. одласка на породилско или боловања због породилског - иако је дозвољена једна година `паузе` у напредовању, то је све. Ту има простора за побољшање у смислу омогућавања пола пуног радног времена. У пракси се не гледа благонаклоно на одлазак запослених на усавршавање у иностранству, јер нема довољно кадра за покривање наставе (настава на даљину није била дозвољена прије ковида), а ни сада није дозвољена онима који оду у иностранство.
- Извршити измјене Правилника о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у Бањој Луци које ће укључити вредновање ангажмана кандидата ван Универзитета.

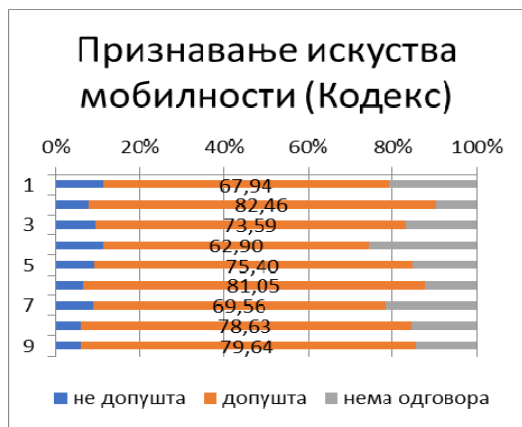
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Више вредновати напоре да се академска пракса преточи у друштвену свакодневицу, што ће довести до професионалне и финансијске сатисфакције како појединца запосленог на универзитету тако и саме установе. У том контексту, потребно је омогућити већу аутономију деканима и шефовима студијских програма.</li></ul>
--	--

### 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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
8. Стратегија интернационализације Универзитета у Бањој Луци
9. Правилник о међународној размјени студената и особља

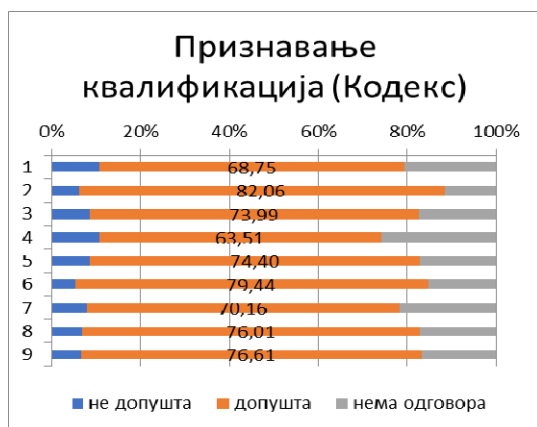
- Подстицати учешћа у програмима мобилности на другим ВШУ у иностранству или професионалне боравке као што су нпр. стипендирана одсуства. Мобилност истраживача признавати и бодовати приликом избора.
- Појачати активности промоције мобилности студената, сарадника и наставника у смислу промоције искустава и дијељења информација о могућностима за мобилност.
- Правилник о вредновању студентског волонтирања да препознаје и могућност волонтирања у иностранству.

## 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 492 истраживача)

Потребне активности



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
8. Стратегија интернационализације Универзитета у Бањој Луци
9. Правилник о међународној размјени студената и особља

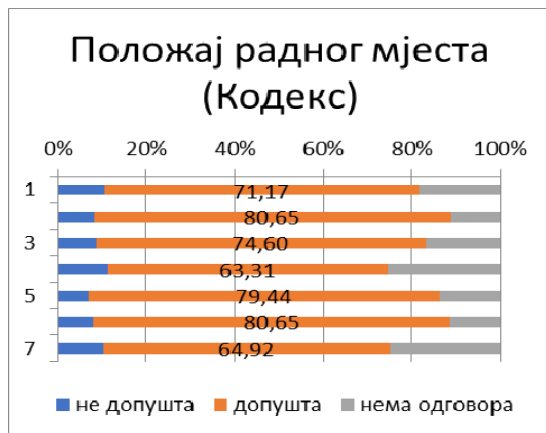
- Неформалне квалификације нису погодне за процјену и стварају услове за манипулације.
- Закон о обезбјеђењу квалитета у високом образовању Републике Српске - допушта Правилник о вредновању студентског волонтирања.
- Ово није на одговарајући начин обухваћено одговарајућим правилницима када је у питању укључивање неформалне квалификације, свих истраживача, посебно у контексту међународне и професионалне мобилности.

## 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

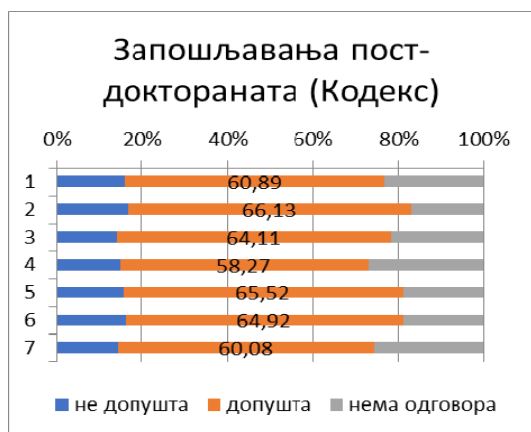
- Систем бодовања не третира на исти начин научну и професионалну, односно, стручну каријеру кандидата. Стручна каријера се не вреднује довољно.
- Закон о високом образовању и Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника у обзир третирају само резултате остварене у току посљедњег изборног периода. На овај начин нпр. доцент који је коаутор универзитетског уџбеника објављеног у вријеме док је био у звању вишег асистента, не може да га користи као потребан услов за избор у ванредног професора иако га није могао искористити за избор у звање доцента (минимални услови не захтијевају уџбеник). Потребно је на нивоу правилника омогућити преношење \`вишка\` референци у сљедећи изборни период.

## 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 492 истраживача)

Потребне активности



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

- У Закону о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС и Правилнику о поступку и условима избора наставника и сарадника успоставити смјернице за запошљавање и статус пост-доктораната.
- Издвојити посебна средства за усавршавање и запошљавање постдоктораната као истраживача.
- Мали број пост-доктораната тренутно ангажованих на УНИБЛ. Евентуална измјена и допуна Правилника о поступку и условима наставника и сарадника на УНИБЛ. У сарадњи са Министарством науке и технологије Републике Српске кроз финансијску подршку у постојеће регулативе унијети моделе преко којих би се вршило запошљавање истраживача на УНИБЛ.

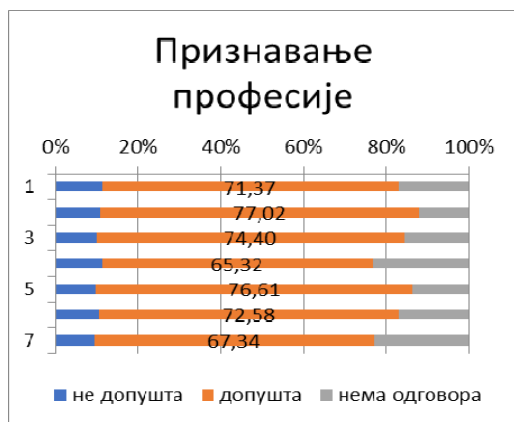


## 22. Признавање професије

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, постдипломац, докторант, пост-докторант, јавни службеник).

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 492 истраживача)

Потребне активности



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

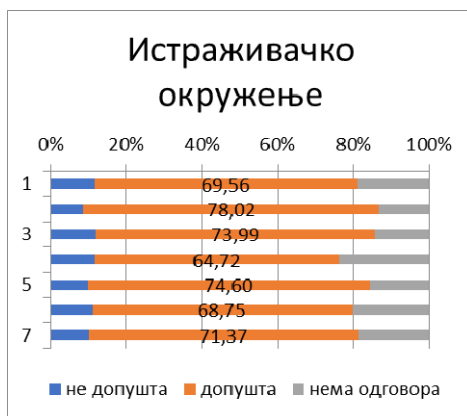
- Предложити подзаконске акте у складу са Законом о високом образовању и Законом о научно-истраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС како би се признале професије истраживача.
- Код запошљавања равноправно третирати истраживаче са завршеним првим циклусом студија, без обзира на то да ли се ради од степену квалификације вредноване са 180 или 240 ЕЦТС јер је то у складу са Законом о високом образовању и Европским квалификационим оквиром. Инсистирањем на степену стручне спреме изједначеним са 240 ЕЦТС врши се дискриминација истраживача, нарочито младих истраживача и онемогућава њихово запошљавање, те не уважавају различите националне квалификације. Стога у радноправном законодавству Републике Српске и актима Универзитета ту дискриминацију треба што прије уклонити.

### 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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

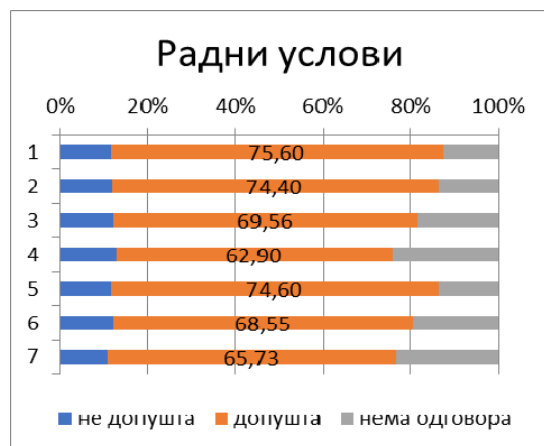
- Факултети немају довољно финансијских средстава за набавку савремене аналитичке опреме, па ни рачунара, као основног средства за рад наставника и сарадника. С обзиром на недостатак финансијских средстава чак за набавку основне опреме не може се говорити о стимулативној околини за истраживачки рад.
- Иако сви наведени прописи осигуравају ово начело, проблем представљају прописи који се дотичу ових активности а нису директно везани за научно-истраживачки рад (прије свега прописи који се тичу финансија и јавних набавки). Ако је мени као истраживачу на УНИБЛ, потребно 3-6 мјесеци да бих набавила неопходну опрему и материјале за рад, уз претходно одобрена и прибављена финансијска средства, онда не видим мотив да (осим оног да ћу остати без посла ако не испуним услове) да се уопште бавим било каквим истраживачким активностима.
- Неопходно обезбиједити приступ међународним базама часописа и (су)финансирање трошкова објављивања резултата истраживања (научних чланака) у међународним часописима и базама података.
- Потребно да послодавци и/или осигураватељи средстава гарантују стварање најстимулативнијег окружења 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.
- Подстицати истраживаче да аплицирају на позиве пројеката којима би обезбиједили улагања у научноистраживачки рад, опрему.

## 24. Радни услови

Послодавци и/или осигураватељи средстава требају осигурати радне услове за истраживаче, укључујући истраживаче с инвалидитетом, који, када је прикладно, омогућавају 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, дјецe 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

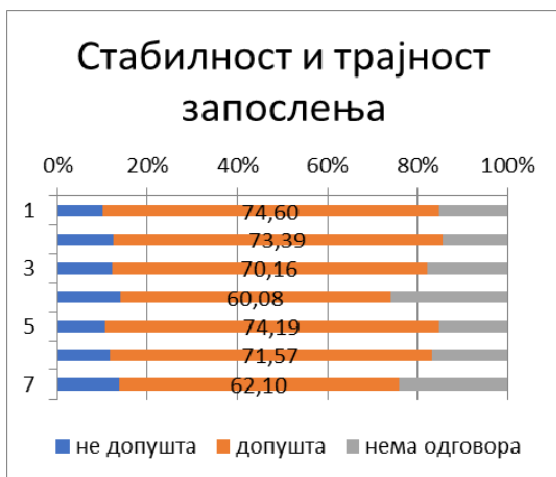
- На Универзитету не постоји флексибилност у погледу флексибилног радног времена и рада на даљину, које се не признаје. Уговор о радном односу потписан са Универзитетом ставља обавезу рада од 40 сати седмично, а систем евидентирања доласка на посао не оставља могућност рада на даљину без претходног одобрења органа факултета и Универзитета, што опет представља процедуру која не стимулише овакав вид рада.
- Регулатива на нивоу Универзитета да узме у обзир да научни рад захтијева флексибилно радно вријеме.
- Издвајањем већих финансијских средстава путем одговарајућих пројеката побољшавати радне услове истраживача.
- Питања дискриминације по било ком основу на Универзитету су неоснована, питање је само финансирања које ће свима омогућити да се спроводи истраживање.

## 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

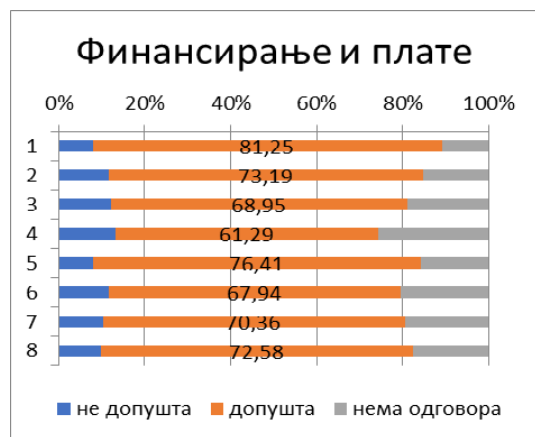
- Омогућити избор запосленог наставног особља у исто или више звање као вид њиховог напредовања на послу, а не као што је сад прописано, као јавни конкурс на који се могу пријавити и особе које тад нису запослене на Универзитету, што је уобичајена пракса на већини других универзитета.
- Након истека изборног периода постоји несигурност за наставак радног односа јер на избор, осим испуњености општих и посебних услова, утичу и други фактори.
- Предузети кораке на заштити запослених (академско особље) у контексту стабилности и трајности запослења. Радни однос академског особља је везан за избор у звање који је на одређено вријеме (4, односно 5 година), све до звања редовног професора. Непосредно прије истека избора у звање, обавеза високошколске установе је да распише јавни конкурс за избор наставника и сарадника, на који могу аплицирати, поред запослених, и било који други заинтересовани кандидати. У случају да запослени не буде изабран у исто или више звање престаје му радни однос. Тако се изводи закључак да је академско особље (све до звања редовног професора) у радном односу на одређено вријеме готово цијели радни вијек, из разлога што на сваких 4 односно 5 година мора учествовати на јавном конкурс за избор наставника и сарадника у конкуренцији са осталим кандидатима запосленим у или ван високошколске установе. Испуњеност услова на страни запосленог није гаранција избора у звање односно наставка радног односа.
- Овај принцип ускладити са директивом ЕУ јер национална директива не препознаје одређене ситуације када истраживач није могао да ради (нпр. болест, њега о болесном дјетету и сл.) у периоду када му је текао изборни период.

## 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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
8. Правилник о Фонду за подстицај и промоцију научноистраживачког и умјетничког рада на Универзитету у Бањој Луци

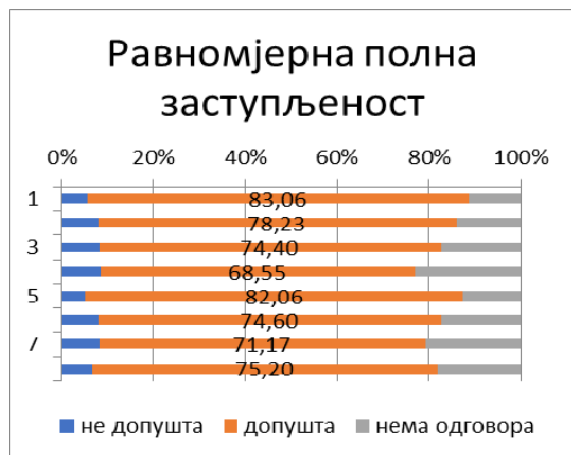
- Изједначити накнаде за одржане часове хонорарно и стално запослених радника.
- Повећати улагања у науку, а самим тим повећати примања истраживача.
- Универзитет да стимулише своје истраживаче у одговарајућој мјери како финансијски тако креирањем атрактивног окружења и праведно заснованог запошљавања.
- Дефинисати механизме којима се подстичу резултати истраживачког рада. Истраживачи не уживају праведне и атрактивне услове финансирања.

## 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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
8. Правилник о Фонду за подстицај и промоцију научноистраживачког и умјетничког рада на Универзитету у Бањој Луци

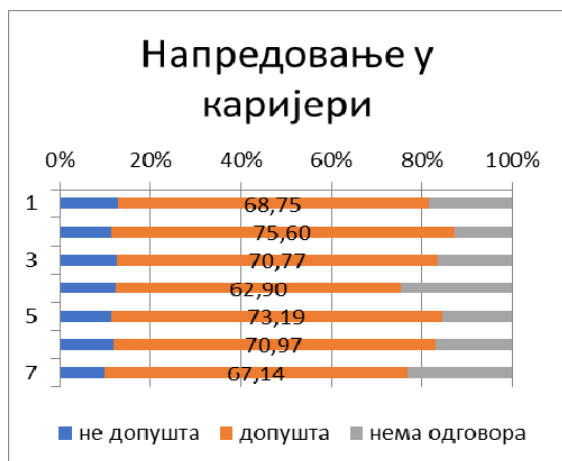
- Нигдје није јасно дефинисано да комисије морају бити родно равнотежно изабране.
- Начело враћа принцип фаворизовања одређених кандидата за избор на свим организационим нивоима, укључујући супервизијске и руководеће дужности. У циљу обезбјеђења једнаког поступања, комисије за избор и вредновање требају имати став, односно принцип при избору без обзира на пол.
- На Универзитету усвојен План родне равноправности који уобзирује принципе наведеног начела.
- Применијени равноправну полну заступљеност кад је она могућа, али таква селекција не треба бити подређена квалификацији кандидата. Испуњавање квоте заступљености у том случају може лоше утицати на вредновање реалних вриједности кандидата. Одређене научне области уобичајено имају више мушкараца или више жена који се баве том проблематиком па је и очекивано да се на конкурсе у специјализованој области јави више жена или мушкараца.
- Институционална пракса код одабира чланова комисија често аргумент равноправности не ставља у први план. Предузети активности за подстицај равномјерне полне заступљености у свим јавним и академским изборима код састава комисија.
- Повећати број жена у владајућој структури.

## 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 доприноси 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 492 истраживача)

### Потребне активности



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

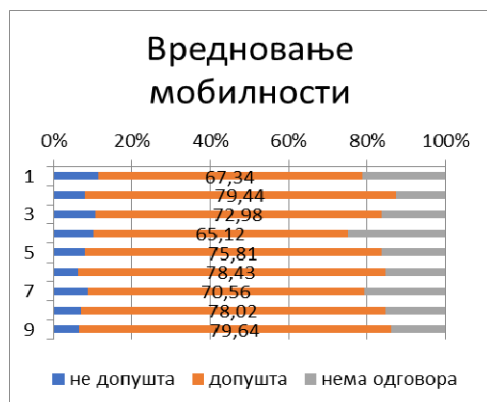
- Усвојити Стратегију напредовања истраживача у свим фазама њихове каријере на Универзитету.
- Уколико се категорија истраживача боље дефинише законом, то би омогућило лакше учешће у пројектима.
- Стратегија да укључи доступност ментора задужених за помоћ и усмјеравање у приватном и професионалном развоју истраживача, с циљем да мотивише и доприноси умањењу свих несигурности везаних уз професионалну будућност. Све истраживаче треба упознати с таквим прописима и уредбама.

## 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 додијељених средстава, тако и социјалног осигурања у складу са националним законодавством.

Резултати анкете: Релевантно законодавство и Постојећа институционална правила и/или праксе (анкетирано 492 истраживача)

Потребне активности



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
8. Стратегија интернационализације Универзитета у Бањој Луци
9. Правилник о међународној размјени студената и особља

- Подстицати, финансијски стимулисати и бодовати код избора у звања сва учешћа у програмима размјене, посебно међународним програмима као што је Ерасмус+, Фулбрајт, и остали програми размјене и мобилности.
- Осигурати средства подршке мобилности истраживача.
- Ријешити питање здравственог и социјалног осигурања, пензионог фонда и слично када је истраживач у размјени, јер истраживачи то сами одрађују.

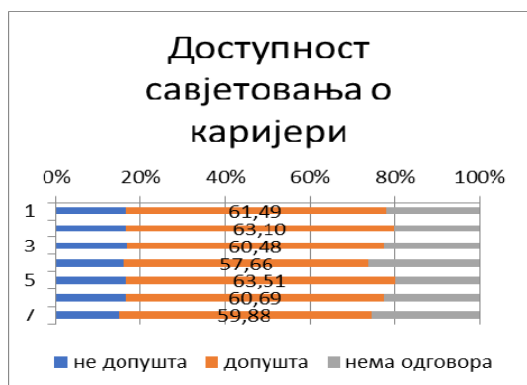


### 30. Доступност савјетовања о каријери

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 492 истраживача)

Потребне активности



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

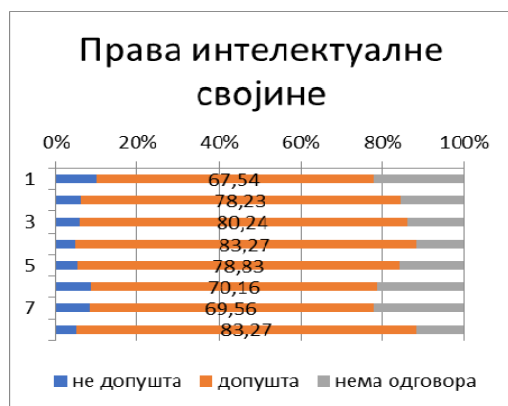
- Основати Каријерни центар на Универзитету како би истраживачи у свим фазама њихове каријере могли добити савјете о каријери, сарадњи са привредом или мобилности.
- Ово начело је неопходно спровести у праксу.
- Систематизовање новог радног мјеста – *савјетник у каријери* како за савјетовање студената тако и за савјетовање наставног особља односно истраживача.

### 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 492 истраживача)

Потребне активности



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
8. Правилник о поступку правне заштите интелектуалне својине Универзитета у Бањој Луци

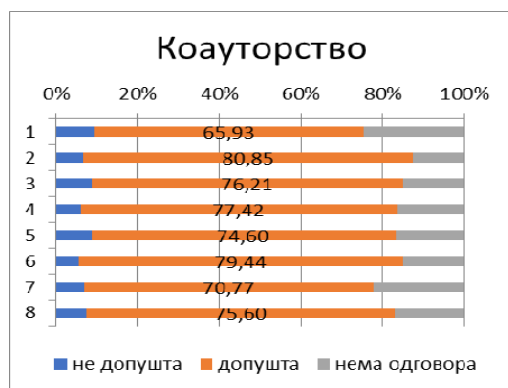
- Овај сектор је недовољно покривен законском регулативом у смислу заштите ауторских права.
- Потребно додатно прецизирати институционална права на ауторство у домену истраживачког рада.
- Начело је дефинисано постојећим Правилником о поступку правне заштите интелектуалне својине Универзитета у Бањој Луци који регулише права и заштиту интелектуалне својине.

### 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 492 истраживача)

Потребне активности



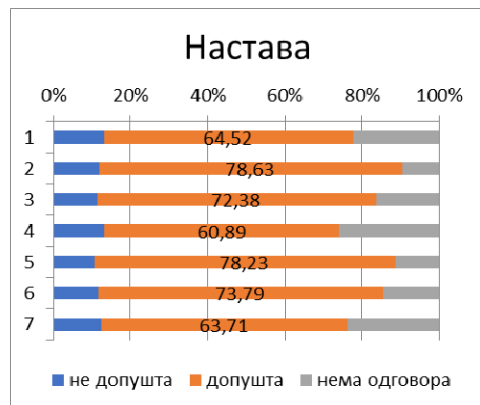
1. Закон о раду Републике Српске
2. Закон о високом образовању Републике Српске
3. Закон о научноистраживачкој дјелатности и технолошком развоју РС
4. Закон о ауторским и сродним правима БиХ
5. Статут Универзитета у Бањој Луци
6. Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника
7. Правилник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

- Избацити вредновање радова само у својству првог аутора приликом различитих критерија за учешће у комисијама или менторствима.
- При одбрани доктората захтијева се да је кандидат први аутор (исто вриједи и за услове за чланове комисије), што је у супротности са позитивним гледањем на коауторство, о којем се говори у описаном начелу.
- Подстицати коауторство и тимски рад, а не гушти их кроз умањивање бодовања објављених научних и стручних радова са већим бројем коаутора.

### 33. Настава

Настава је основно средство структурисања и дисеминације знања те се стога треба сматрати драгоценим 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 обуку младих истраживача убројено у њихове наставне обавезе. 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 492 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

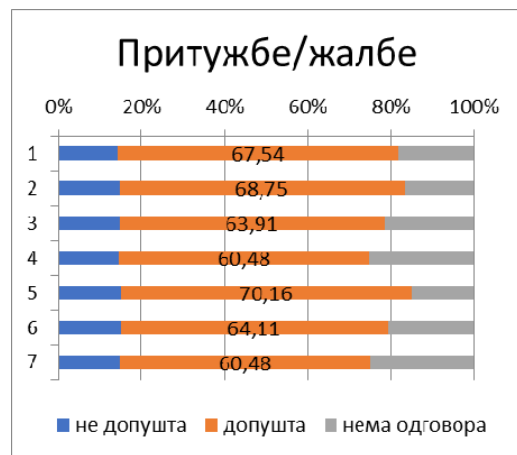
- Неопходно смањити седмично оптерећење наставника и сарадника, јер осим наставе постоје обавезе у вези са консултацијама и предиспитним обавезама, тако да мало времена остаје за научно истраживачки рад.
- Хонорарно запослене раднике платити једнако по часу као стално запослене наставнике Универзитета у Бањој Луци.
- Ово начело одређено Правилником о стандардима и нормативима за финансирање јавних високошколских установа у РС, гдје је норма за вишег асистента 12 часова седмично а за доцента, ванредног и редовног професора 6 часова. Истраживачи, посебно у раној фази, су преоптерећени обавезама према настави и треба их додатно растеретити.
- Преоптерећеност истраживача наставом ријешити тако што ће се допустити повећање броја запослених, па и на начин да особље ради са парцијалним или флексибилним радним временом. Запошљавање је условљено бројем уписаних студената што онемогућава одређеном факултету да покреће конкурсе за запошљавање. Треба смањити минимално потребну норму, јер ионако већина истраживача има задужење на већи број часова од прописане норме, без хонорара.
- У склопу професионалног развоја младих истраживача укључити обуку за усвајање основних педагошких знања за рад са студентима, с обзиром да се знања из ове области често не стичу у оквиру редовног школовања на свим факултетима (посебно за техничке и природне науке).

### 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 492 истраживача)

Потребне активности



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

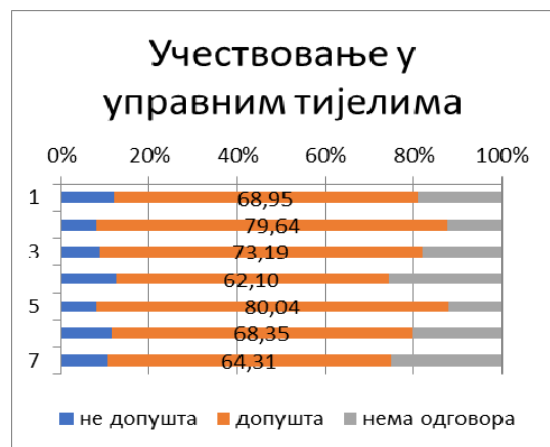
- Формирати независно тијело које врши овакве провјере и формирати правилник о бодовању супервизора али и истраживача, у виду анкетирања.
- Омогућити и гарантовати поступак жалбе приликом свих процеса на Универзитету.
- Забранили уплив политике у ову сферу научно истраживачког рада.
- Млади истраживачи се не смију сукобити са менторима, јер то најчешће оставља посљедице по њихову каријеру.
- Исражити искуства других земаља по овом питању и спријечити могућност неоснованог међусобног оптуживања колега које је засновано на личном анимозитету. Дефинисати санкције за оне који неосновано пријављују колеге Етичком комитету.
- Тренутна неусклађеност између правних норми и праксе. Права академског особља често декларативна.
- Неопходно промовисање службе која може упутити радника у његова права, јер запослени не знају коме да се обрате у случају нарушавања законом дефинисаних права.

### 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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

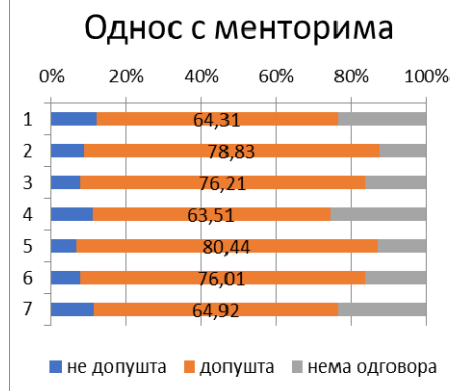
- Промовисати и препознати заступљеност истраживача у релевантним информативним, савјетодавним и управним тијелима институција за које раде од стране послодавца.
- Извршити усклађивање законских и подзаконских аката са актуелним потребама научно-истраживачке заједнице.
- Избор у управним тијелима заснивати на компетенцијама истраживача.

### 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 извјештаје 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 492 истраживача)

Потребне активности



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

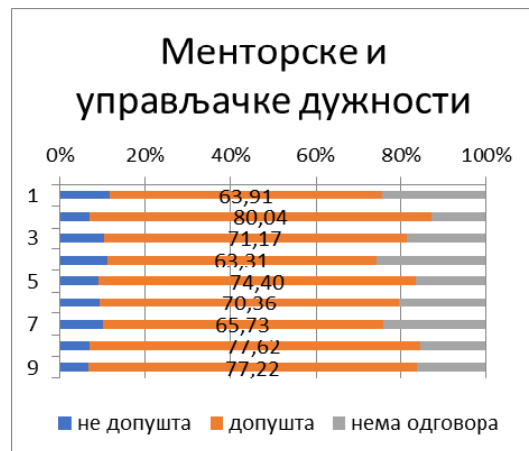
- Обезбиједити накнаде за менторски рад.
- Истраживачи у фази обуке да препознају важност успоставе структурисаног и редовног односа са својим ментором/има и представником/цима факултета/одсјека с циљем постизања максималне користи од таквог односа. Исто вриједи и за менторе.
- Јавни увид у менторство.
- Структурисано менторство - какво је описано у начелу - недовољно дефинисано у постојећим правним актима и као такво је неопходно да се прецизира и правно уоквири.

### 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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
8. Правила студирања на I и II циклусу студија
9. Правила студирања на III циклусу студија

- Виши истраживачи да препознају значај посвећености нарочите пажње улози ментора, савјетника у каријери, водитеља, координатора пројекта и др. Све задатке извршавати у складу са највишим професионалним стандардима. Изградити конструктиван и позитиван однос с истраживачима који су на почетку своје каријере у сврху осигурања услова за ефикасан трансфер знања и за даље успјешно напредовање у истраживачкој каријери.
- Менторство и рад са студентима бодовати у смислу активности односно оптерећености наставника или га приказати као дио фонда часова наставе, како за први, тако и други и трећи циклус студија.

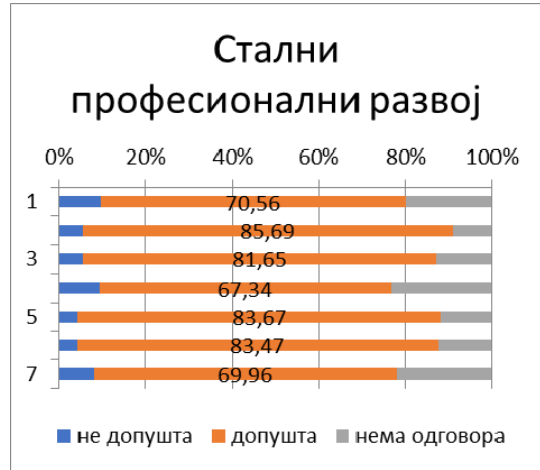


### 38. Стални професионални развој

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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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

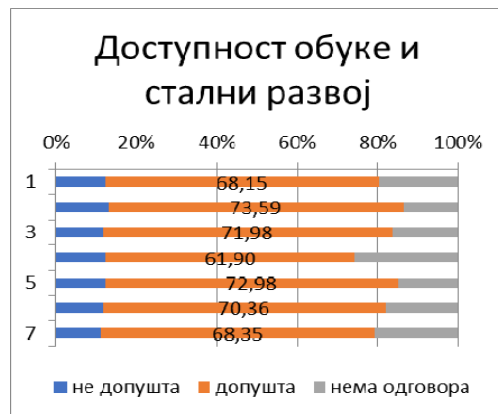
- Е-учење је једна од активности која би значајно помогла у развоју вјештина и компетенција нарочито младих истраживача. Међутим, обавезе на дневном нивоу које млади истраживачи морају да испуне, не остављају довољно времена за овакву активност.
- Неформалном образовању посветити више пажње у смислу његовог вредновања.
- Ријешити питања финансирања истраживања које треба да доведе до објављивања научног рада, као и учешћа на међународној конференцији.
- Свака чланица УНИБЛ на основу научне области којом се бави да уведе обавезан вид професионалног развоја на годишњем нивоу (на колико семинара треба бити присутан и слично) уз обезбјеђење финансијских средстава.
- Неопходно продужити рокове за напредовање како би се сви наведено процеси обављали паралелно, квалитетно и несметано.

### 39. Доступност обуке и stalни razvoj

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 stalни 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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

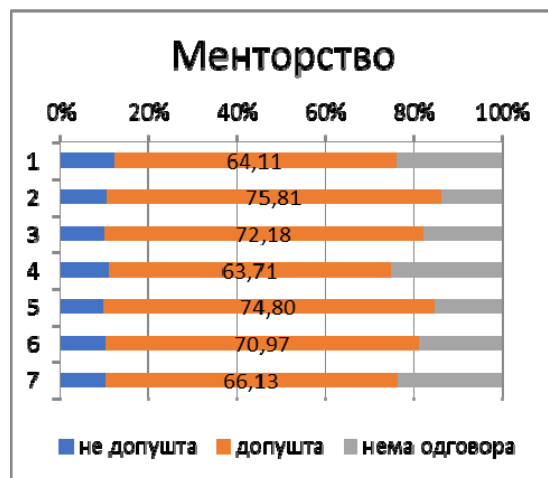
- Осигурати више програма обука за запослене на Универзитету из домена: ИТ, генеричких вјештина, педагошких вјештина и слично.
- Анализирати начело у смислу поређења са добрим праксама у региону и Европи.
- Обезбиједити веће новчане грантове.
- Појачати и унаприједити приступ мјерама за stalни развој и компетенције истраживача.
- Дефинисати статус истраживача, независно од наставничких знања, и формализовати га, у организационом смислу, као дјелатнике било института, било факултета.
- На нивоу Универзитета формирати посебно тијело које би било задужено за ова питања.
- Овај аспект нормирати како на институционалном тако и на државном нивоу.

#### 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 пруже 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 492 истраживача)

#### Потребне активности



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

- Начело дефинисано Правилима студирања на првом и другом циклусу и Правилима студирања на трећем циклусу.
- Менторство, улога, активности, обавезе и награђивање да буду дефинисани кроз посебан правилник.
- Категорија ментора је уопштена и формализована, сувише технички одређена. Категорије угледа и части су занемарене. Често се избор ментора условљава избором у звање за одређену област, а не на основу истраживачког и свеукупног академског ангажовања. Потребно је прецизирати и проширити разумијевање категорије ментора а нарочито категорије менторства.

**Додатак 1. Излазност по чланицама Универзитета**

Чланица	Број истраживача који су попунили анкету	Број истраживача	%	Ранг
Академија умјетности	47	74	63.51%	8
Архитектонско-грађевинско-геодетски факултет	33	56	58.93%	10
Економски факултет	25	46	54.35%	14
Електротехнички факултет	26	45	57.78%	11
Институт за генетичке ресурсе	6	6	100.00%	1
Машински факултет	23	45	51.11%	16
Медицински факултет	61	79	77.22%	5
Пољопривредни факултет	26	47	55.32%	13
Правни факултет	17	28	60.71%	9
Природно-математички факултет	46	89	51.69%	15
Рударски факултет	11	13	84.62%	3
Технолошки факултет	18	38	47.37%	17
Факултет безбједносних наука	10	12	83.33%	4
Факултет политичких наука	26	37	70.27%	7
Факултет физичког васпитања и спорта	16	28	57.14%	12
Филозофски факултет	31	75	41.33%	18
Филолошки факултет	53	70	75.71%	6
Шумарски факултет	17	20	85.00%	2
<b>Укупно</b>	<b>492</b>	<b>808</b>	<b>60.89%</b>	

Тип ангажовања	Број
Допунски рад	19
Запослен	470
Уговор о дјелу	3
<b>УКУПНО</b>	<b>492</b>

<b>Звање</b>	<b>Број</b>
асистент	27
ванредни професор	130
виши асистент	113
виши умјетнички сарадник	1
доцент	102
наставник страног језика и вјештина	6
редовни професор	108
без звања	5
<b>УКУПНО</b>	<b>492</b>

**Документ сачињен:**

**Организација: Универзитет у Бањој Луци**

**Руководилац институције: ректор, проф. др Радослав Гајанин**

**Адреса: Универзитетски град, Булевар војводе Петра Бојовића 1А**

**Телефон: +387 51 321 171**

**Имејл: [info@unibl.org](mailto:info@unibl.org)**

**Датум: 24.02.2022.**

**Потпис ректора:**