

Акциони план

Број предмета:

Назив организације у разматрању: Универзитет у Бањој Луци

Контакт подаци организације: Универзитетски град
Булевар војводе Петра Бојовића 1А
78 000 Бања Лука
Босна и Херцеговина
Телефон: +387 51/321-172

1. Информације о институцији

Наведите ограничен број кључних особа/личности за вашу организацију. Бројке означене * су обавезне.

Особље и студенти	FTE
Укупан број истраживача = особље, стипендисти, докторанди са пуним или скраћеним радним временом укључени у истраживање *	1047
Укупно страних држављана – истраживача	148
Истраживачи екстерно финансирани	9
Број жена истраживача	525
Број истраживача из група R3 и R4 – истраживачи са великим степеном аутономије, ванредни и редовни професори *	570
Број истраживача из групе R2 – истраживачи, постдокторанди	225
Број истраживача из групе R1 – истраживачи доктори наука	316
Укупан број студената	15000
Укупан број особља (укључујући руководство, административно, наставно и истраживачко особље) *	1682

Буџет за истраживање (подаци за посљедњу фискалну годину)	€
Укупан годишњи буџет институције	31 857 072,40
Годишњи буџет директно финансиран од Владе (намијењен за истраживање)	6 772 184,72
Годишње конкурентно финансирање од стране владе (намијењено за истраживање, добијено у конкуренцији са	2 047 669,28

другим организацијама – укључујући финансирање ЕУ)	
Годишње финансирање из приватних, невладиних извора, намијењених за истраживање	

ПРОФИЛ ИНСТИТУЦИЈЕ (кратак опис ваше институције, максимално 100 ријечи)

Универзитет у Бањој Луци, основан 1975. године, интегрисан је од 2007. године, а факултети су чланице. Универзитет је водећа високошколска и научна установа у Републици Српској и други по величини универзитет у БиХ. Универзитет има 18 чланица: 16 факултета, Академију умјетности и Институт за генетичке ресурсе. Има око 15.000 студената из свих крајева Републике Српске и из иностранства. Факултети Универзитета у Бањој Луци смјештени су у два универзитетска кампуса у Граду Бањој Луци док један факултет има сједиште у Граду Приједору.

2. Предности и слабости постојеће праксе

Молимо да дате преглед организације у смислу тренутних предности и недостатака тренутне праксе у оквиру четири тематска наслова Повеље и Кодекса у вашој институцији

Етички и професионални аспекти *

Предности:

- Универзитет у Бањој Луци је усвојио Кодекс професионалне етике, као и низ правила и процедура којима се уређују етичка питања.
- Поред органа Универзитета и чланица Универзитета који се у оквиру своје надлежности старају о провођењу Кодекса професионалне етике, именован је и Комитет за етичка питања Универзитета у Бањој Луци, тијело надлежно за поступање по захтјевима за утврђивање повреда Кодекса професионалне етике,
- Именовани су етички одбори за поједина научна поља попут Етичког одбора за истраживање на људима и биолошком материјалу, те Етичког одбора за заштиту и добробит експерименталних животиња у биомедицинским истраживањима при Медицинском факултету Универзитета.
- Универзитет посједује најновију верзију лиценцираног софтвера за откривање плагијата, који се користи за откривање плагијата у завршним радовима и публикацијама. Започете су активности на успостављању Заједнице за академски интегритет на Универзитету, која ће активно радити на успостављању смјерница и извођењу обука за запослене и студенте по различитим аспектима академског интегритета.

Слабости:

- Не постоји довољно обука за запослене на Универзитету као ни наставних предмета за студенте на којима се изучавају и обрађују специфични аспекти етике у истраживањима, нити аспекти академског и истраживачког интегритета (напомена: постоје на одређеним предметима, попут „Методологије истраживања” или „Академске вјештине” на појединим факултетима.).

Запошљавање и одабир

Предности и слабости (максимално 800 ријечи)

Предности:

Пријем и избор истраживача регулисан је Правилником о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у Бањој Луци (у даљем тексту: Правилник) који је усвојен од стране Сената. Могућност напредовања јасно је и прецизно дефинисана Правилником, који прописује отворену и транспарентну процедуру запошљавања, Запошљавање се врши путем расписивања јавног конкурса за пријем наставника и сарадника на Универзитету, и то у јавним гласилима и интернет страници Универзитета. У циљу постизања веће видљивости, поред наведеног јавни конкурс често се објављује и на интернет страници Еуроаксес-а.

Правилник, између осталог прописује сљедеће:

- Вијеће чланица Универзитета, именује комисију за сачињавање извјештаја о пријављеним кандидатима (у даљем тексту: Комисија);
- забрањена је пристрасност чланова Комисије- најмање један члан Комисије мора бити у радном односу на другој високошколској установи;
- услови за избор кандидата дефинисани су Законом о високом образовању и Правилником и обухватају и академска и стручна постигнућа кандидата;
- прописује се приступно предавање из области за коју се бира за кандидата који нема наставно искуство;
- најбољи кандидат бира се на основу освојеног броја бодова према утврђеним критеријумима, при чему је сваком члану Комисије омогућено да издвоји својемишљење.

Поред тога, Универзитет је усвојио Одлуку о имплементацији програма приправништва за најбоље студенте, добитнике Златне значке Универзитета, усвојену 2016. године, којом се декани факултета обавезују да најбољим студентима обезбиједи плаћени приправнички стаж на факултету.

Слабости:

- На Универзитету могу засновати радни однос само држављани БиХ, а у складу са позитивним законским прописима;
- Цјелокупна процедура запошљавања и одабира доступна је само на једном од локалних језика (не превод на енглески), само огласи за посао објављују се на енглеском језику;
- Осим родне равнотеже, одабир кандидата за избор у наставничка и сарадничка звања треба да обухвати и друге процедуре избора, осим академске и стручне изврности. Екстерне стручне процјене и интервјуи са кандидатима нису заступљени, нити се педагошке способности довољно вреднују приликом избора у наставничка и сарадничка звања;
- Недостатак интервјуа са кандидатима, недостатак основе за регулисање родне структуре, међународна изборна комисија / комитет за унапређење итд.
- Критеријуми за избор у наставничка и сарадничка звања се не објављују уз јавни конкурс за запошљавање, али су јавно доступни на веб страници Универзитета.

Радни услови

Предности и слабости (максимално 800 ријечи)

Предности:

За стварање повољног окружења за научноистраживачки рад на Универзитету, уз финансијску помоћ Владе Републике Српске, и Министарства за научнотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво, у континуитету се обезбјеђују квалитетни услови за рад, што подразумијева и набавку неопходне опреме, те могућност стручног усавршавања и напредовања. Факултети Универзитета располажу потребним простором за наставу и истраживање, лабораторијском опремом и информационим системима, такође имају приступ електронским базама података. Улагање у науку, истраживање и иновације на Универзитету једини је начин за успостављање квалитетне наставе, те одрживе привреде и друштва у цјелини. 8 Института и 11 научноистраживачких аа који су формиран у оквиру чланица/факултета као и Центар за предузетништво и трансфер технологија који је формиран као дио Ректораата Универзитета омогућавају, уз постојеће ресурсе, квалитетне услове за научноистраживачки рад истраживача који су запослени на Универзитету у Бањој Луци. Уочљива су све већа финансијска издвајања чланица за обогаћивање библиотечког фонда, која такође доприносе побољшању услова рада истраживача када је ријеч о доступности савремене научно-стручне литературе реномираних свјетских издавача. Софтвер за препознавање плагијата научних и наставних публикација и радова који се публикују на Универзитету, као и за препознавање плагијаризма код докторских и магистарских/мастер дисертација, омогућује наставницима и сарадницима професионалне радне услове при научноистраживачком раду, као и извршавању менторских обавеза према младим истраживачима односно докторандима и магистрандима на Универзитету у Бањој Луци. Органи Универзитета у Бањој Луци су, у складу са важећим законским прописима, усвојили опште акте којим се унапријеђују услови за рад академског особља као и квалитет њиховог рада у истраживачком и научном смислу. Општи акти универзитета су:

Правилник о раду Универзитета у Бањој Луци, Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету у Бањој Луци, Правилник о поступку давања сагласности за рад академског особља Универзитета у Бањој Луци на другој високошколској установи, Правилник о коришћењу слободне студијске године, Правилник о додјели признања награда Универзитета у Бањој Луци, Правилник о признавању страних образовних квалификација за потребе наставка школовања на Универзитету у Бањој Луци и поступку еквиваленције раније стечених академских звања на Универзитету у Бањој Луци, Правилник о поступку закључивања уговора о академској, пословно-техничкој и стручној сарадњи, Правилник о међународној размјени студената и особља, Правилник о фонду за подстицај и промоцију научноистраживачког и умјетничког рада на Универзитету у Бањој Луци итд.–

Слабости:

Недостатак финансијске подршке која би обезбиједила стимулативно истраживачко окружење је присутан. Истраживачи су, и мишљења да финансијска средства које издваја Министарство за научнотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво Републике Српске и Влада Републике Српске нису довољна провођење истраживања што директно утиче на стимулативно истраживачко окружење.

Универзитет са академским особљем закључује уговоре о раду на неодређено вријеме. Међутим, уговори о раду се раскидају уколико истраживач или наставник и сарадник не испуни услове за избор у исто или више звање/.

Изузетак су наставници који имају избор у звање редовног професора, чији је избор на неодређено вријеме.

Академско особље сматра да је превише оптерећено обавезама у настави. Старији истраживачи би били више мотивисани ако би реализација менторског рада са кандидатима била вреднована (нпр. кроз нормирање часова током недеље). Законски прописи препознају менторство, али обавезе ментора нису довољно регулисане (обавезе ментора треба да буду прецизније и обавезујуће, али треба да постоји и награђивање за добро обављен менторски рад).

Након стицања звања редовног професора, наставник није обавезан да се даље професионално развија нити је надгледан у свом даљем раду. Сем редовних професора, остали наставници и сарадници су обавезани на континуирани професионални развој.

Обука и развој*

Предности и слабости (максимално 800 ријечи)

Предности:

Сенат Универзитета је усвојио 2017. године Кодекс професионалне етике Универзитета у Бањој Луци и дефинише, између осталог, и начело академске слободе, као и аутономије научноистраживачког и умјетничког рада, али дефинише и забрану измишљања, кривотворења резултата, лажно ауторство, плагирање и аутоплагирање, те спречавање било ког облика дискриминације.

Стратегија развоја Универзитета 2017–2025. усвојена је 2017. године и, као један од специфичних циљева дефинише обезбјеђење повољнијег и подстицајног окружења за научноистраживачки и иновативни рад, као и креирање модела за унапређење и стимулацију научноистраживачког и иновационог рада.

На нивоу Универзитета организују се инфо-дани и радионице, за све запослене, на тему припреме пројектних апликација за нови програм Европске уније за истраживање и иновације – Хоризонт Европа (Horizon Europe).

Упутство за пријаву и реализацију Ерасмус+ пројеката донесено је 2015. године, а тиме су истраживачи упознати са поступком пријаве, обавјештавања и извјештавања надлежних инстанци.

Годишњи Програм рада Универзитета обухвата и програм научноистраживачког рада којим се дефинишу задаци, носиоци и рокови за извршење активности, а који доприносе транспарентности процеса планирања и извјештавања у истраживачком процесу.

Интегрисани информациони систем успостављен на Универзитету омогућава свакодневну комуникацију и размјену информација између истраживача и Канцеларије за научноистраживачки рад Универзитета.

Успостављена је база података свих резултата истраживања.

Правилником о поступку давања сагласности за рад академског особља на другој високошколској установи са сједиштем у Републици Српској, БиХ или иностранству подстиче се научноистраживачки рад и професионална каријера запослених на Универзитету.

Правилником о кориштењу слободне студијске године омогућује се академском особљу да годину дана могу користити искључиво за научни, умјетнички и стручни рад (за писање научних и наставних публикација, за академску размјену односно боравак на другом универзитету или институту у циљу извођења наставе или научноистраживачког рада и друго) или научно, умјетничко или стручно усавршавање.

Правилником о додјели признања и награда Универзитета у Бањој Луци утврђују се критеријуми, поступак предлагања и додјељивања признања и награда, између осталог, и за истакнути рад и достигнућа истраживача у наставној, научној, умјетничкој, културној, спортој и другој дјелатности Универзитета.

Правилник о Фонду за подстицај и промоцију научноистраживачког и умјетничког рада на Универзитету у Бањој Луци (усвојен 2019. године) уређује начин оснивања фонда, као и управљање и кориштење средстава фонда за промоцију и подстицање научноистраживачког рада на чланицама Универзитета у Бањој Луци.

Слабости:

Тренутно, облици подршке од националних органа научноистраживачком и иновативном раду сведени су на минимум, а истраживачи се ослањају скоро искључиво на ЕУ фондове. Степен сарадње са привредом различит је у зависности од научне области, али је свеукупно на ниском нивоу.

Популаризација научних истраживања и њихових резултата није довољно заступљена у медијском простору нити има довољно друштвених активности којима се она промовише.

Не издваја се довољно финансијских средстава на нивоу ресорног Министарства, Универзитета и на нивоу чланица/факултета за претплату на библиографске и цитатне базе (Web of Science, Scopus, Ebsco...).

Да ли су се краткорочни и средњорочни приоритети промијенили? Максимално 500 ријечи

Није дошло до промјена краткорочних и средњорочних приоритета.

Да ли се било која од околности у којима ваша институција ради промијенила и као таква утицала на вашу ХР стратегију? Максимално 500 ријечи

До промјена на Универзитету дошло је избором новог руководства, тако да је дошло до измјене чланова радних група задужених за праћење и имплементацију Повеље и Кодекса на Универзитету. На 79. сједници Сената, одржаној 28. 4. 2022. године, именовани су нови чланови и Комитета и Радне групе за имплементацију Повеље и Кодекса. Чланове Комитета чине, поред ректора са проректорима, генерални секретар, финансијски директор, министар за наунотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво и посланица Народне скупштине Републике Српске која је члан скупштинског одбора за високо образовање. Чланове Радне групе, поред проректора за научноистраживачки рад, чине продекани за научноистраживачки рад свих чланица Универзитета (18), представник студената, правни експерт испред Синдиката и руководиоца Универзитетског рачунарског центра.

Осим тога, након сваке 4 године долази до промјена чланова Сената Универзитета који су доносиоци стратешких одлука, као и чланова Управног одбора. Свеукупно, није дошло до промјена које су негативно утицале на стратегију. Промјене су на организационом нивоу – што је резултовало промјеном динамике провођења процеса, персоналних рјешења и унапређења стратегије – и базиране су на искуству нових чланова Радне групе и Комитета.

Да ли је у међувремену дошло до доношења стратешких одлука које могу утицати на Акциони план? максимално 500 ријечи

С обзиром на то да је усвојен нови Закон о високом образовању, Универзитет је тренутно у процесу усклађивања Статута Универзитета са Законом. Након усклађивања Статута Универзитета и његовог усвајања на Сенату, приступиће се доношењу других општих аката, што подразумијева и Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у Бањој Луци.

Осим тога, тренутно се проводе активности за формирање Заједнице за академски интегритет на Универзитету, која ће допринијети унапређењу спровођења већ усвојеног Акционог плана.

3. Акције

Акциони план и HRS4R стратегија морају бити објављени на лако доступној локацији веб-странице институције

Наведите веб-везу до намјенске веб-странице за Акциони план / Стратегију људских ресурса организације:

<http://www.yoursite.com>

Молимо вас да попуните листу свих појединачних акција које треба предузети у HRS4R-у ваше институције да бисте се позабавили слабостима или предностима идентификованим у анализи недостатака.

Наведене акције треба да буду концизне, али довољно детаљне да евалуатори могу процијенити ниво амбиције, ангажовања и очекиваног процеса имплементације. Институција треба да тежи да обезбиједи детаљан план, а не само набрајање акција.

Напомена: Одаберите један или више принципа преузетих из ГАП анализе

Предложене АКЦИЈЕ

Принципи.

1. Слобода истраживања 2. Етички принципи 3. Професионална одговорност 4. Професионализам 5. Уговорне и законске обавезе 6. Одговорност 7. Добра пракса у истраживањима 8. Објављивање, кориштење података 9. Укључивање у јавни живот 10. Недискриминација 11. Систем вредновања/оцјењивања 12. Запошљавање 13. Запошљавање (Кодекс) 14. Одабир (Кодекс) 15. Транспарентност (Кодекс) 16. Процјена способности (Кодекс) 17. Одступања у хронолошком правцу биографије (Кодекс) 18. Признавање искуства мобилности (Кодекс) 19. Признавање квалификација (Кодекс) 20. Положај радног мјеста (Кодекс) 21. Запошљавање постдокторанада (Кодекс) 22. Признавање професије 23. Истраживачко окружење 24. Радни услови 25. Стабилност и трајност запослења 26. Финансирање и плате 27. Равномјерна полна заступљеност 28. Напредовање у каријери 29. Доступност савјетовања о каријери 31. Права интелектуалне својине 32. Коауторство 33. Настава 34. Притужбе/жалбе 35. Учествовање у управним тијелима 36. Однос с менторима 37. Менторске и управљачке дужности 38. Стални професионални развој 39. Доступност обуке и стални развој 40. Менторство

Акције	GAP Принцип(и)	Вријеме (годишње, квартално/семестрално)	Одговорни/задужени	Индикатори/Циљеви
<p>Реализација активности за имплементацију Акционог плана за родну равноправност на Универзитету 2022–2026. година</p>	<p>2, 3, 4, 5, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 20, 23, 24, 27, 28, 35, 38</p>	<p>Континуирано до краја 2026. године</p>	<p>Доносиоци одлука</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ректор • Сенат <p>Управни одбор Спровођење:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проректор за људске и материјалне ресурсе • Савјетодавни одбор за родну равноправност 	<p>Индикатори: Годишњи извјештаји о родној равноправности на Универзитету. До 2026. године развијене институционалне смјернице за родно осјетљив језик.</p> <p>На годишњем нивоу одржане 3 радионице и 4 едукације/обуке о родно релевантним темама за запослене на Универзитету.</p> <p>До 2026. године најмање 50% запослених и већина студената учествовало је на радионицама. До 2024. године најмање 1 психолог стално ангажован као подршка жртвама сексуалног и родно заснованог насиља.</p> <p>Годишња кампања за подизање свијести током 16 дана активизма против родно заснованог насиља.</p> <p>Циљеви: Побољшање стања родне равноправности на Универзитету.</p>
<p>Активности на осигурању етичности у истраживањима</p>	<p>2, 3, 4, 7,8,31</p>	<p>До 2025. године</p>	<p>Проректор за научноистраживачки рад и развој / Канцеларија за научноистраживачки рад и развој</p>	<p>Индикатори: Успостављен интердисциплинарни курс на нивоу Универзитета „Академске вјештине и етика у истраживањима” као обавезни за све студенте.</p> <p>Успостављена правила за мастер, докторска и сва друга истраживања на Универзитету о обавезном слању пријава за истраживања према Комитету за</p>

			<p>Продекани за научноистраживачки рад и развој на чланицама</p> <p>Комитет за етичка питања Универзитета у Бањој Луци</p>	<p>етичка питања, како би се обезбиједио <i>ethics clearance</i>.</p> <p>Комитет за етичка питања на редовној основи разматра и даје мишљење (<i>ethics clearance</i>) за мастер и докторска истраживања, као и за истраживања која спроводе запослени на чланицама Универзитета.</p> <p>Циљеви: Унапријеђено стање у области примјене етичких стандарда у истраживањима на Универзитету.</p>
Осигуравање веће финансијске подршке научноистраживачком и иновативном раду из средстава Универзитета	1, 4, 5, 6, 7, 12, 18, 23, 26, 28, 29	У континуитету. Преглед реализованог до 2025. године на основу Стратегије развоја Универзитета од 2017. до 2025. год.	<p>Доносиоци одлука</p> <p>Управни одбор, Сенат, Вијећа чланица Универзитета</p> <p>Спровођење: Чланице Универзитета</p>	<p>Индикатори:</p> <p>Повећање броја руководилаца, координатора односно учесника из реда академског особља, у републичким, регионалним и међународним научноистраживачким пројектима.</p> <p>Повећање броја награђених студената и академског особља по основу остварених запажених резултата у научном и истраживачком раду.</p> <p>Повећање броја академског особља које учествује на истакнутим међународним конференцијама, на којима држе предавања по позиву.</p> <p>Циљеви: Повећан обим научноистраживачких и иновативних активности на Универзитету.</p>
Интензивирање сарадње Универзитета са привредом	6, 18, 29, 38, 39	У континуитету. Пресјек реализованог до 2025. године на	Доносиоци одлука: Ректор са проректорима, Сенат, Управни одбор,	<p>Индикатори:</p> <p>Повећање броја заједничких пројеката са привредом као резултат међусобне сарадње.</p>

		<p>основу Стратегије развоја Универзитета од 2017. до 2025. год.</p>	<p>декани и продекани чланица, представници привреде</p> <p>Спровођење: академско особље и представници привреде</p> <p>Подршка: Центар за предузетништво и трансфер технологија</p>	<p>Повећање нивоа финансијских прихода у буџету као резултат међусобне сарадње чланица односно истраживача са Универзитета са одређеним гранама привреде.</p> <p>Циљеви: Универзитет са привредом има континуирану успјешну сарадњу на истраживачким, развојним и иновативним подухватима.</p>
<p>Популаризација научних истраживања и њихових резултата, путем мас-медија и друштвених мрежа као и на догађајима попут фестивала науке</p>	<p>8, 9, 32</p>	<p>У континуитету</p>	<p>Доносиоци одлука: ректор са проректорима, Сенат, органи чланица Универзитета</p> <p>Спровођење: Службе за односе са јавношћу Универзитета и чланица Универзитета, Канцеларија проректора за научно-истраживачки рад и развој</p>	<p>Индикатори:</p> <p>Универзитет у Бањој Луци заузима значајан простор у мас-медијима региона и преко профила заступљенијих друштвених мрежа (You Tube, Facebook, Twiter, Linkedin, Instagram и др.) промовише и популаризује научноистраживачки рад и резултате проистекле из њега.</p> <p>Редовно објављивање „Прича за примјер” на веб-страници Универзитета.</p> <p>Мјесечна гостовања истраживача с Универзитета у емисијама и подкастима посвећеним промоцији њихових истраживања.</p> <p>Универзитета активно учествује једном годишње на Фестивалу науке и Европској ноћи истраживача.</p> <p>Циљеви:</p>

				Универзитет и научноистраживачки рад на Универзитету препознати су и видљиви шиροј академској, стручној и општој јавности.
Одржавање већег броја тренинга, инфо-дана и обука на чланицама Универзитета	7, 23, 38, 39, 40	У континуитету	<p>Доносиоци одлука: Ректорски тим, Научно-наставна вијећа чланица Универзитета</p> <p>Спровођење: Ректорски тим, Канцеларија проректора за научно-истраживачки рад и развој, декани и проректори чланица Универзитета</p>	<p>Индикатори:</p> <p>Оспособљен значајан број академског и административног особља за припрему и реализацију националних и међународних научноистраживачких и стручних пројеката (попут Erasmus+, Horizon Europe, IPA Cross-Border Programmes, Danube Transnational Programme, итд).</p> <p>Циљеви: Универзитет има повећано учешће у националним и међународним научноистраживачким и стручним пројектима (попут Erasmus+, Horizon Europe, IPA Cross-Border Programmes, Danube Transnational Programme, итд).</p>
Активности на увођењу обавјештавања свих кандидата пријављених на конкурс о резултатима конкурса	12, 13, 14, 15	Крај 2023. године	<p>Проректор за научноистраживачки рад и развој / Канцеларија проректора за научно-истраживачки рад и развој</p> <p>Секретаријат Универзитета</p>	<p>Индикатори:</p> <p>Упућена иницијатива Секретаријату Универзитета да извјештај комисије, приједлог одлуке Вијећа чланица и одлука Сената о избору буду достављени свим пријављеним кандидатима.</p> <p>Успостављена процедура обавјештавања кандидата.</p> <p>Циљеви: Транспарентнији процес запошљавања на Универзитету.</p>

Измјене Правилника о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у Бањој Луци	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 27, 28, 29, 39	Крај 2022. године	Ректорски тим Секретаријат Универзитета Сенат Универзитета	Индикатори: Одлука о именовану чланова Радне групе за измјене Правилника. Одржана минимално 3 састанка радне групе за израду Правилника. Усвојен нови Правилник о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у Бањој Луци. Правилник објављен на веб-страници Универзитета. Циљеви: Транспарентнији и бољи процес запошљавања на Универзитету.
Набављање новог софтвера за праћење плагијата научних радова	2, 3, 8	Крај 2023. године	Сектор за материјално – финансијске послове Универзитета Универзитетски рачунарски центар	Индикатори: Спроведена процедура јавних набавки. Инсталисан софтвер. Циљеви: Смањење случајева плагијаторства на Универзитету.
Успостављање двојезичног дигиталног репозиторијума научних радова	8, 31, 32	Крај 2022. године	Сектор за материјално – финансијске послове Универзитета Центар за предузетништво и трансфер технологија	Индикатори: Спроведена процедура јавних набавки. Инсталисан дигитални репозиторијум. Унесени научни радови, минимално 10 по чланици Универзитета. Циљеви:

			Универзитетски рачунарски центар	Омогућавање отвореног приступа научним радовима на Универзитету.
Измјене Правилника о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету у складу са новим Законом о високом образовању Понавља се	5, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 28	Крај 2022. године	Ректорат Универзитета у Бањој Луци Сенат Универзитета	Индикатори: Одлука о именовању чланова Радне групе за измјене Правилника. Одржана минимално два састанка радне групе. Усвојен Правилник на сједници Сената. Правилник објављен на веб-страници Универзитета. Циљеви: Побољшање процедура за избор наставника и сарадника на Универзитету.
Усвајање Правила за припрему, пријаву и реализацију пројеката на Универзитету у Бањој Луци	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 23	Трећи квартал 2022. године	Ректорат Универзитета у Бањој Луци Управни одбор	Индикатори: Одржана минимално два састанка радне групе. Усвојена Правила на сједници Управног одбора. Правила објављена на веб-страници Универзитета. Циљеви: Побољшање процедура и пракси припреме, пријаве и реализације пројеката на Универзитету. Повећање броја пројеката у реализацији на Универзитету.

<p>Успостављање Едукативног центра за предшколско васпитање са укљученим вртићем</p>	<p>7, 9, 23, 24, 33, 38, 39</p>	<p>До краја 2026. године</p>	<p>Управни одбор Универзитета</p> <p>Ректорат Универзитета у Бањој Луци</p> <p>Филозофски факултет</p>	<p>Индикатори:</p> <p>Изграђен објекат Едукативног центра.</p> <p>Едукативни центар почео са радом до краја 2026. године.</p> <p>Циљеви: Унапређење услова рада са дјецом за запослене на Универзитету.</p> <p>Омогућавање стручне праксе студената Филозофског факултета.</p>
<p>Доношење инструкције којом се омогућава рад наставника, сарадника и студената на даљину</p> <p>Доношење инструкције којом се омогућава рад административног особља на даљину</p>	<p>1, 24, 33, 38, 39</p>	<p>У континуитету</p>	<p>Доносиоци одлука: Министарство за научнотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво Републике Српске</p> <p>Ректорат Универзитета</p> <p>Спровођење: Ректорат, чланице Универзитета</p>	<p>Индикатори:</p> <p>Број одржаних предавања на даљину.</p> <p>Циљеви: Побољшани услови рада запослених на Универзитету и усклађени са њиховим потребама.</p>
<p>Унапређење услова и простора за одмор и слободно вријеме (отворени и затворени простори)</p>	<p>24</p>	<p>У континуитету</p>	<p>Доносиоци одлука: Ректорски тим, Управни одбор, Универзитета, чланице Универзитета</p>	<p>Индикатори:</p> <p>Редовно одржавање кампуса Универзитета (сезонско унапређење флоре).</p> <p>Број новоформираних простора за одмор.</p>

			Спровођење: чланице Универзитета	Број расположивих квадрата за слободне активности. Циљеви: Побољшање услова за рад за запослене и студенте.
Сарадња са постојећим и новим европским партнерима са циљем повећања мобилности студената и запослених у оба смјера, израда заједничких приједлога пројеката, размјена знања	1, 18, 19, 24, 25, 29, 32, 33	У континуитету	Доносиоци одлука: Канцеларија проректора за међународну сарадњу, Вијећа чланица Универзитета Спровођење: чланице Универзитета	Индикатори: Повећање броја одлазних и долазних посјета студената и запослених на годишњем нивоу. Повећање броја заједничких приједлога пројеката на годишњем нивоу. Повећање броја гостујућих предавања запослених на Универзитету на партнерским институцијама и обрнуто на годишњем нивоу. Повећање броја догађаја организованих у сарадњи с европским партнерима на годишњем нивоу. Циљеви: Побољшање степена сарадње са европским партнерима. Повећање учешћа Универзитета у партнерским пројектима и размјенама.
Сарадња са кинеским универзитетима (постојећи партнери и нови), са циљем размјене студената и запослених у оба смјера, израде заједничких	1, 18, 24, 25, 29, 32, 33, 38	У континуитету	Доносиоци одлука: Канцеларија проректора за међународну сарадњу, Вијећа чланица Универзитета	Индикатори: Повећање броја одлазних и долазних посјета студената и запослених на годишњем нивоу. Повећање броја заједничких приједлога пројеката на годишњем нивоу.

приједлога пројеката и размјене знања			Спровођење: чланице Универзитета, Конфуцијев институт	<p>Повећање броја гостујућих предавања запослених на Универзитету на партнерским институцијама и обрнуто на годишњем нивоу.</p> <p>Повећање броја догађаја организованих у сарадњи с кинеским партнерима на годишњем нивоу.</p> <p>Побољшање степена сарадње са кинеским партнерима.</p> <p>Повећање учешћа Универзитета у партнерским пројектима и размјенама.</p>
Организовање курсева страних језика за запослене и студенте Универзитета као и курсева српског језика за странце	24, 28, 38, 39	У континуитету	Спровођење: Филолошки факултет	<p>Индикатори:</p> <p>Број студената полазника курсева страних језика.</p> <p>Број запослених полазника курсева страних језика.</p> <p>Број странаца полазника курса српског језика.</p> <p>Број одржаних часова по организованом курсу.</p> <p>Циљеви: Унапређење вјештина запослених и студената.</p>
Организовање курсева за цјеложивотно учење (LLL) и информатичке вјештине за запослене на Универзитету	19, 20, 24, 28, 38, 39	У континуитету	Спровођење: Универзитетски рачунарски центар	<p>Индикатори:</p> <p>Број одржаних курсева.</p> <p>Број полазника по курсу.</p> <p>Циљеви: Унапређење вјештина запослених.</p>

<p>Побољшање постојећих правилника и институционалих пракси за комуникацију између особља и руководства чланица и Универзитета</p>	<p>4, 6, 7, 8, 10, 33, 34</p>	<p>У континуитету</p>	<p>Доносиоци одлука: Сенат Управни одбор Ректор са проректорима</p> <p>Спровођење: Ректорат Универзитета, службеник за односе с јавношћу, чланице Универзитета</p>	<p>Индикатори: Допуњени постојећи правилници и усклађивање с побољшаним праксама.</p> <p>Циљеви: Унапријеђена комуникација између особља и руководства чланица и Универзитета.</p>
<p>Унапређење просторних капацитета и радних услова на Универзитету у цјелини и на појединачним чланицама</p>	<p>10, 23, 24, 38, 39</p>	<p>До краја 2026. године</p>	<p>Доносиоци одлука: Управни одбор Ректорски тим</p> <p>Спровођење: чланице Универзитета са Службом за материјално финансијске послове</p>	<p>Индикатори: Завршена изградња зграде Архитектонско-грађевинско-геодетског факултета и Шумарског факултета.</p> <p>Завршена реконструкција зграде Филозофског факултета с циљем повећања енергетске ефикасности и омогућавања бољег приступа студентима с инвалидитетом.</p> <p>Изграђен објекат Едукативног центра за предшколско васпитање с вртићем.</p> <p>Завршено побољшање енергетске ефикасности зграде Економског факултета.</p> <p>Завршено побољшање енергетске ефикасности зграде Ректората и Академије умјетности.</p> <p>Завршено опремање Студентског мултимедијалног центра и Позоришта.</p> <p>Циљеви:</p>

				Побољшани услови рада за запослене и студенте на Универзитету.
Његовање добре сарадње са синдикатом у циљу побољшања радничких права	12, 13, 23, 24, 25, 26	У континуитету	Спровођење: Ректор, декани, синдикалне организације чланица, грански синдикат образовања, науке и културе Републике Српске	Индикатори: Број одржаних састанака Министарство за научно-технолошки развој, високо образовање и информационо друштво, руководства Универзитета и синдиката. Број одржаних тематских сједница по питању побољшања радничких права на Универзитету. Процентуално повећање плата запослених на Универзитету као резултат сарадње синдиката, руководства Универзитета и Министарство за научно-технолошки развој, високо образовање и информационо друштво. Циљеви: Побољшање радничких права и услова рада за запослене на Универзитету.
Иницијатива за формирање Заједнице за академски интегритет на Универзитету	2, 3, 4, 7,10	До краја 2024. године	Спровођење: Проректор за научноистраживачки рад и развој / Канцеларија проректора за научно-истраживачки рад и развој / Центар за предузетништво и трансфер технологија	Индикатори: Минимално 2 састанка Заједнице годишње. Одржано минимално 6 предавања и обука о различитим аспектима академског интегритета за студенте и запослене на Универзитету. Развијене Смјернице за студенте о академском интегритету. Циљеви:

				Формирана Заједница за академски интегритет на Универзитету.
Израда базе научноистраживачке опреме и инфраструктуре	8, 23, 24	Други квартал 2023.	Спровођење: Ректорски тим, Рачунарски центар	Индикатори: Израђена база Унесени субјекти (опрема и инфраструктура) Циљеви: Транспарентније коришћење и располагање опремом унутар Универзитета. Излазак на тржиште реалног сектора и остваривање „cross-sectorial” сарадње.

Напомена: Додајте онолико радњи колико је потребно.

Ако је ваша организација већ попунила ОТМ-Р контролну листу у почетној фази, наведите како је ваша организација радила на развијању политике отвореног, транспарентног и на заслугама заснованог запошљавања. Иако може доћи до преклапања са низом акција наведених у Акционом плану (као што је произашло из анализе недостатака), молимо да наведете кратак коментар који показује напредак имплементације у односу на почетну фазу.

Коментари о имплементацији принципа ОТМ-Р (интерна ревизија за обнову награде):

У односу на претходни период везан за иницијалну фазу, дошло је до одређених промјена које су унаприједиле систем ОТМ-Р-а, и то:

- донесен је нови Закон о рударству (јун 2018. године) којим је омогућено да истраживачи запослени на Универзитету учествују у пројектима везаним за рударство;
- приступило се набавци софтвера за откривање плагијата, који је одлуком Сената, поред провјере плагијаризма завршних радова студената другог и трећег циклуса студија, проширен на све радове у зборницима и часописима, као и на наставне и научне монографије чији је издавач или суиздавач чланица Универзитета;
- интензивирана је сарадња са привредом, гдје приватне фирме долазе са захтјевима по питању стручних услуга како академског особља тако и студената завршних година са стеченим компетенцијама;

- усвојен је Правилник о Фонду за подстицај и промоцију научноистраживачког и умјетничког рада на Универзитету у Бањој Луци из 2019. године, којим се ближе уређује начин оснивања фонда као и управљање и коришћење средстава фонда, чији је циљ подстицање и промоција научноистраживачког и умјетничког рада на чланицама Универзитета. Правилником је дефинисано организовано унапређење научне дјелатности, истраживања, иновативности, научне изврсности и умјетничког рада кроз финансијску подршку у реализацији, те промоцију најбољих истраживача и истраживачких достигнућа;
- усвојена су нова Правила студирања на III циклусу која детаљније дефинишу услове за менторство;
- усвојен је Акциони план за родну равноправност на Универзитету за период 2022–2026. године.

4. Имплементација

Општи преглед очекиваног укупног процеса имплементације Акционог плана: (макс. 1000 ријечи)

Универзитет постиже европске стандарде и доприноси укупном развоју знања, а кроз науку, истраживање, интернационализацију и иновације, унапређује наставни процес и подстиче економски развој друштва. Универзитет у свим научним областима образује међународно компетентан људски ресурс, способан да професионално и квалитетно одговори захтјевима модерне регионалне привреде.

Кључне ствари:

- Континуирана промоција највиших међународних стандарда квалитета у науци, истраживању и образовању као темељ успјешног наставног процеса и самоодрживости.
- Међународно видљива, препозната и вреднована реализација научноистраживачког рада.
- Људи, добре идеје, тимски рад и опремљеност као кључни елементи међународне препознатљивости и развоја науке, истраживања и иновативности.
- Сваки појединац, било запослени или студент, добија могућности да оствари своје идеје и креативне визије.
- Јасни путеви развоја каријере за академско особље. Напредовање у виша научно-наставна звања и одржавање постојећег нивоа условљено изврсним и међународно препознатим научноистраживачким и умјетничким доприносом.
- Универзитет пружа већу подршку појединцима и истраживачким тимовима који својим радом промовишу Универзитет у цјелини, са посебним акцентом на укљученост студената.
- Знатно већа и примјетнија заједничка научноистраживачка активност са угледним иностраним институцијама, кроз сарадњу са међународно признатим истраживачима, с циљем: повећања научне продукције, усавршавања наставника и докторанада, те заштите интелектуалне својине.

Побрините се да покријете и све аспекте истакнуте на контролној листи испод, које ћете морати детаљно описати:

Како ће одбор за имплементацију и/или управљачка група редовно надгледати напредак?*

Детаљан опис и ваљано образложење (макс. 500 ријечи)

Комитет за имплементацију Повеље и Кодекса се састаје бар два пута мјесечно и разматра питања, између осталог, процеса запошљавања, истраживачког рада и пројеката, набавки опреме, унапређења радних услова и рјешавања евентуалних жалби. Већину чланова Комитета чини састав Ректорског колегијума – ректор, 4 проректора, генерални секретар и финансијски директор, а он се састаје два пута седмично – редовно током цијеле године. Имајући у виду да су састанци Ректорског колегијума увијек тематски уско везани за питања стања и унапређења услова рада истраживача, може се констатовати да је HRS4R процес дубоко интегрисан у свакодневни рад чланова Комитета. Надаље, руководиоца Радне групе за имплементацију Повеље и Кодекса је члан Комитета, чиме је обезбијеђена практично дневна комуникација између свих учесника у процесу и што је најважније, она се одвија двосмјерно.

Радна група за имплементацију Повеље и Кодекса састаје се најмање једном у тромјесечном периоду, у циљу праћења процеса имплементације Акционог плана, те дефинисања евентуално нових акција, зависно од промјена које могу да утичу на ток имплементације. Радна група примјењује и bottom-up и top-bottom приступ, стварајући тако синергију између иницијатива студената и запослених, односно Комитета са друге стране, обезбјеђујући високу учинковитост и испуњење циљева.

Како намјеравате да укључите истраживачку заједницу, ваше главне заинтересоване стране, у процес имплементације?*

Детаљан опис и ваљано образложење (макс. 500 ријечи)

Истраживачка заједница је укључена у процес имплементације кроз активно учешће на Вијећа чланица, гдје се сви стратешки документи прије усвајања на Сенату Универзитета достављају члановима на коментарисање, односно на доношење нових иницијатива и покретање рјешавања нових питања и евентуалних проблема. Осим тога, чланови истраживачке заједнице бирају се у радне групе и/или радна тијела приликом израде приједлога стратешких докумената. Сви истраживачи имају могућност да реагују на евентуалне неправилности уочене у процесу имплементације, било као појединци било као група. Све пријављене нерегуларности разматрају се најприје од стране Ректорског колегијума, Комитета за етичка питања, Сената и, по потреби, Управног одбора Универзитета.

Како настављате са усклађивањем организационих политика са HRS4R? Осигурајте да је HRS4R препознат у истраживачкој стратегији организације као свеобухватна политика људских ресурса.

Детаљан опис и ваљано образложење (макс. 500 ријечи)

Кроз програм рада Канцеларије проректора за људске и материјалне ресурсе врши се праћење напредовања каријера истраживача на Универзитету. За ове потребе користи се информациони систем који пружа увид о напредовању сваког појединачног истраживача, одласцима са Универзитета у смислу напредовања или мобилности истраживача, одласцима у пензију, потребама за младим кадровима, и слично. Канцеларија проректора ослања се на сваку чланицу Универзитета кроз сарадњу са секретарима чланица, са којима се усклађују организационе политике и политике запошљавања. Руководећа лица Универзитета су чланови Комитета имплементацију Повеље и Кодекса, чиме је обезбијеђено старање над овим питањем.

Како ћете осигурати да се предложене радње спроведу?*

Детаљан опис и ваљано образложење (макс. 500 ријечи)

Свака предложена акција има одговорна тијела за имплементацију, са јасно и мјерљиво дефинисаним индикаторима. Реализација акција ће се континуирано пратити и разматрати на редовним састанцима Радне групе за имплементацију Повеље и Кодекса. Одговорни су дужни да обезбиједу податке о индикаторима и испуњењу односно сметњама у њиховој реализацији. Уколико су постојале објективне сметње у реализацији, те индикатори нису могли бити реализовани у потпуности, обезбиједиће се објашњење и предложиће се мјере за отклањање евентуалних сметњи. Радна група има механизме да преко предједавајућег Радне групе одређену проблематику уочену приликом реализације акција кандидује на више инстанце одлучивања (Ректорски колегијум, Комитет за етичка питања, Сенат и Управни одбор). Овим поступком се обезбјеђује комплетна реализација активности из Акционог плана.

Како ћете пратити напредак (у складу са временском линијом)?*

Детаљан опис и ваљано образложење (макс. 500 ријечи)

Напредак у праћењу имплементације активности вршиће се на начин да одговорни за спровођење детерминисаних акција испуњавају задане индикаторе у дефинисаном временском периоду. Након завршетка планираних активности, Радна група за имплементацију Повеље и Кодекса утврђиваће степен испуњености предвиђених активности и дефинисати мјере уколико оне нису реализоване. Акциони план је „жив” документ, који се у складу са реализацијом ажурира и адаптира.

Како ћете мјерити напредак (индикаторе) с обзиром на сљедећу процјену?*

Детаљан опис и ваљано образложење (макс. 500 ријечи)

Напредак у испуњавању усвојених акција мјериће се на начин остваривања или неостваривања детерминисаних индикатора за сваку акцију. Уколико су индикатори измјерени и реализовани, то значи да је направљен напредак и остварена задана акција. У супротном, потребно је идентификовати разлог зашто поједини индикатори нису реализовани у оквиру заданих акција, те предложити мјере за његову реализацију.

Додатне напомене/коментари о предложеном процесу имплементације: (макс. 1000 ријечи)

Наука, и научноистраживачки рад уопште, на нивоу Босне и Херцеговине припадају ресору Министарства цивилних послова БиХ, које на годишњем нивоу издваја мала финансијска средства за промоцију и подршку науке и научноистраживачког рада. Потребна је много већа сарадња наведеног министарства са ресорним Министарством за научнотехнолошки развој, високо образовање и информационо друштво Републике Српске, како би се обезбиједила много већа издвајања на нивоу оба министарства и на тај начин пружила неопходна подршка имплементацији свих HR принципа и на Универзитету у Бањој Луци. Синергијом оба ресорна министарства у подршци науци и отвореном научном знању, као и истраживачима у оквиру академске заједнице на подручју читаве Босне и Херцеговине у виду континуираног процеса стварања услова за несметани развој научноистраживачког рада, Универзитет у Бањој Луци биће у могућности да имплементира HR процес и у потпуности реализује наведене активности у Акционом плану у задатом временском периоду. Ово се наглашава због потребе да се разумије да је Универзитет у највећој мјери ослоњен на сопствене ресурсе у процесу имплементације овог плана и уопште политика којима се тежи стварању што бољег амбијента за рад особља и студената, а на добробит друштва у цјелини.