

ОТМ-Р контролна листа

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

Датум приступања Повељи и Кодексу: 30. јануар, 2013. године

Контролна листа за отворено, транспарентно и на заслугама засновано запошљавање: „ОТМ-Р”

Обезбијеђена је посебна контролна листа за самооцјењивање за отворено, транспарентно и на заслугама засновано запошљавање (ОТМ-Р). Молимо да извијестите о достигнутом статусу одговарајући на „питања” у колони са: ++ **Да потпуно** / +- **Да суштински** / -+ **Да дјелимично** / -- **не**. Такође, појединости о индикаторима и облику мјерења који се користи у колони „Предложени индикатори (о облику мјерења)”.

Поље за потврду „Отворено”, „Транспарентно” и „На заслугама засновано” указује на врсту политика и пракси на које се питања односе, као што је детаљно описано у Повељи & Кодексу. Они су унапријед подешени у е-алату и не могу се мијењати. Не треба ништа предузети од стране институције.

Разлика између оцјена „+/- Да суштински” и „-/+ Да дјелимично” је у томе што је у првом случају обим преосталог посла који треба да се уради до завршетка мали у поређењу са напором који је до сада уложен у том правцу, док је за „-/+ Да дјелимично” преостали рад или исти по обиму или већи од постигнутог.

За колону „Предложени индикатори”, кад год корисник пређе курсором миша у ред посвећен сваком питању, појавиће се мали оквир за текст који указује на опције потенцијалних индикатора за употребу. Међутим, свака институција треба да идентификује сопствена мјерења ефикасности своје ОТМ-Р политике која би требало даље да се ревидирају и прилагођавају.

	Отворено	Транспарентно	На заслугама засновано	Одговор: (++) Да потпуно / +- Да суштински / -+ Да дјелимично / -- не)	Предложени индикатори (или облик мјерења)
ОТМ-Р систем					
Да ли смо објавили верзију наше ОТМ-Р политике „онлајн” (на националном језику и на енглеском)?	x	x	x	++	https://unibl.org/uploads/files/strane/zakoni_i_interni_propisi/2017/Pravilnici/4.P_ravilnik_o_postupku_i_uslovima_izbora_nastavnika_i_saradnika_na_Univerzitetu.pdf Правилник је доступан на локалном и на енглеском језику. Нови Закон о високом образовању је предвидио доношење новог Правилника, који је објављен у фебруару 2022. године, а чије се проширење очекује до краја 2022. године, када ће се и Правилник Универзитета ускладити са истим.
Да ли имамо интерни водич који поставља јасне ОТМ-Р процедуре и праксе за све врсте позиција?	x	x	x	++	https://unibl.org/uploads/files/strane/zakoni_i_interni_propisi/2017/Pravilnici/4.P_ravilnik_o_postupku_i_uslovima_izbora_nastavnika_i_saradnika_na_Univerzitetu.pdf Да, самим Правилником је детаљно дефинисан и поступак избора академског особља. Актима Универзитета прописани су и кораци за жалбу и преиспитивање одлука донесених у поступку избора.
Да ли су сви укључени у процес довољно обучени у области ОТМ-Р?	x	x	x	+ -	Комисију, која врши евалуацију кандидата, на приједлог катедре формира ННВ/НУВ факултета и она је најкомпетентнија из научног поља, односно области у коју се кандидат бира. Комисија се приликом оцјењивања кандидата руководи општим и посебним условима конкурса, као и условима за избор у звања који су прописани Правилником о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету. За све евентуалне недоумице везане за чланове Правилника, комисија консултује секретара факултета. Осим тога, сваки члан комисије за избор има право на издвојено мишљење. На Универзитету немамо успостављен систем обучавања комисија за избор. Све извјештаје за избор у звање академског особља, након њиховог достављања са факултета, административно прегледају службе Ректората, а прије просљеђивања Сенату на разматрање и одлучивање. Индикатор: годишњи извјештаји избора у звање.

Да ли (довољно) користимо алате за е-запошљавање?	x	x		--	На Универзитету није успостављен систем е-запошљавања.
Да ли имамо успостављен систем контроле квалитета за ОТМ-Р?	x	x	x	++	Након што комисија достави извјештај, он се усваја на ННВ/НУВ факултета, након чега се упућује Службама Ректората. Службе Ректората провјеравају испуњеност свих услова, узимају на увид конкурсни материјал и извјештавају руководство Универзитета о испуњености/неиспуњености услова. Потом се материјал разматра на сједници Сената, који даје / не даје сагласност на извјештај.
Да ли наша тренутна ОТМ-Р политика подстиче спољне кандидате да се пријаве?	x	x	x	++	Сви конкурси су јавни, транспарентни и на њих се поред интерних кандидата пријављују и спољни кандидати али искључиво држављани БиХ (што је законом прописан услов). Сви кандидати се бодују у складу са Правилником о поступку и условима избора, након чега комисија даје приједлог најбољег кандидата. Индикатор: годишњи извјештаји избора у звање
Да ли је наша тренутна ОТМ-Р политика у складу са политикама за привлачење истраживача из иностранства?	x	x	x	--	Нажалост, први и основни услов који истраживачи морају испунити да би се пријавили на конкурсе Универзитета јесте држављанство БиХ. Самим тим је свим осталим истраживачима из иностранства онемогућено пријављивање на конкурсе. Осим тога, један од врло битних фактора за пријављивање страних истраживача јесте висина накнаде, која је у БиХ изузетно мала у односу на друге државе, тако да и нема пријава на конкурсе од стране истраживача из иностранства.
Да ли је наша тренутна ОТМ-Р политика у складу са политикама за привлачење недовољно заступљених група?	x	x	x	--	Политика запошљавања, односно Правилник о поступку и условима избора, не предвиђа додатно бодовање кандидата који припадају мањинским групама. Бодовање се примјењује једнако за све пријављене кандидате.
Да ли је наша тренутна ОТМ-Р политика у складу са политикама за пружање привлачних радних услова за истраживаче?	x	x	x	+-	Тренутна политика запошљавања јесте привлачна са аспекта радних услова, гдје истраживачи имају слободу, приступ лабораторијама, могућност персоналне надоградње, похађање обука и семинара, могућност размјене, узимања слободне студијске године и слично. Проблем који истраживачи најчешће наводе јесте оптерећење наставом.

Да ли имамо средства да пратимо да ли се пријављују најпогоднији истраживачи?				--	Универзитет нема успостављен такав систем.
Фаза рекламирања и пријаве					
Да ли имамо јасне смјернице или обрасце (нпр. EURAXESS) за рекламирање позиција?	x	x		++	Сви конкурси се објављују на порталу Универзитета, на порталу националне службе за запошљавање, у јавним гласилима (дневне новине) и испред Универзитета и националне службе за запошљавање. Већина конкурса се објављује на енглеском језику на EURAXESS порталу.
Да ли у оглас за посао укључујемо референце/везе на све елементе предвиђене у релевантном дијелу комплета алата?	x	x		-+	Конкурси су стандардизовани, гдје су представљене уже научне области за које се кандидати бирају, радна мјеста, врста уговора која ће се са изабраним кандидатима склопити, мјесто рада, као и неопходна документација за пријаву на конкурс. Све остале појединости су доступне на веб-сајту Универзитета.
Да ли у потпуности користимо EURAXESS да бисмо осигурали да наша истраживачка радна мјеста досегну ширу публику?	x	x		++	Већина конкурса се објављује на EURAXESS порталу. Постоји простор за унапређење овог сегмента.
Да ли користимо друге алате за оглашавање посла?	x	x			Поред објављивања конкурса у јавним гласилима, на веб-сајту Универзитета и преко EURAXESS платформе, конкурси за посао се објављују и путем Завода за запошљавање Републике Српске.
Да ли административно оптерећење кандидата сводимо на минимум?	x			-+	Кандидати су административно оптерећени јер морају доставити сву штампану документацију коју прилажу као доказе из навода конкурса. Сви подаци о кандидатима и дипломе морају бити или оригинални документи или овјерене копије, међутим, ови захтјеви су дефинисани Законом.
Фаза одабира и евалуације					

Да ли имамо јасна правила која регулишу именовање комисија за избор?		x	x	++	<p>Правила за одабир комисије која ће да изврши оцјењивање кандидата су јасна и транспарентна:</p> <p>Чланови комисије морају бити у истом или вишем звању од звања кандидата који се бира;</p> <p>Најмање један члан комисије мора бити у радном односу на другој високошколској установи;</p> <p>Најмање један члан комисије треба да припада истој ужој научној/умјетничкој области за коју се конкурс расписује, сви чланови треба да припадају истом научном/умјетничком пољу.</p> <p>Комисију предлаже катедра из области за коју се конкурс расписује, док чланове комисије именује ННВ/НУВ факултета.</p>
Да ли су комисије довољно родно избалансиране?		x	x	+ -	Иако није писано правило, приликом избора чланова комисије увијек се гледа да постоји баланс по питању полова. Наравно да то зависи и од научне области, гдје је на неким традиционално више мушких истраживача, па самим тим тај пол доминира у комисијама за избор у звање. До сада, Универзитету нису пристизале жалбе на састав комисије када је у питању родна равноправност.
Да ли имамо јасне смјернице за комисије за избор, које помажу да се процијене „заслуге” на начин који води до избора најбољег кандидата?			x	++	Комисија за избор мора се руководити процедуром и условима прописаним Правилником о поступку и условима избора наставника и сарадника на Универзитету, којим су јасно прецизирани начини бодовања достављеног материјала.
Фаза именовања					
Да ли обавјештавамо све кандидате на крају процеса одабира	x			++	Извјештај комисије за избор, заједно са закључним мишљењем, ставља се на увид јавности по завршетку поступка избора на одговарајућем факултету. Извјештај се објављује на веб-сајту Универзитета у Бањој Луци, са роком за изјављивање жалби. Потом, сви учесници у конкурсном писменим путем добијају одлуке Сената, на које имају право жалбе.

Да ли дајемо адекватне повратне информације пријављеним кандидатима?	x			++	Поред закључног мишљење комисије, које садржи информације о бодовању свих пријављених кандидата, које се званично објављује на сајту Универзитета, учесници добијају и одлуке Сената писменим путем.
Да ли имамо одговарајући механизам за жалбе?	x			++	У складу са изборном процедуром, предвиђено је право жалбе на извјештај комисије у законски предвиђеном року, као и на одлуку Сената.
Укупна оцјена					
Да ли имамо успостављен систем за процјену – да ли ОТМ-Р испуњава своје циљеве?				++	На Универзитету имамо успостављене механизме праћења реализације запошљавања – од правне службе, ННВ/НУВ, до Ректорског колегијума који два пута мјесечно засједа по овим питањима. На крају поступка је Сенат као задња инстанца у процесу одлучивања.