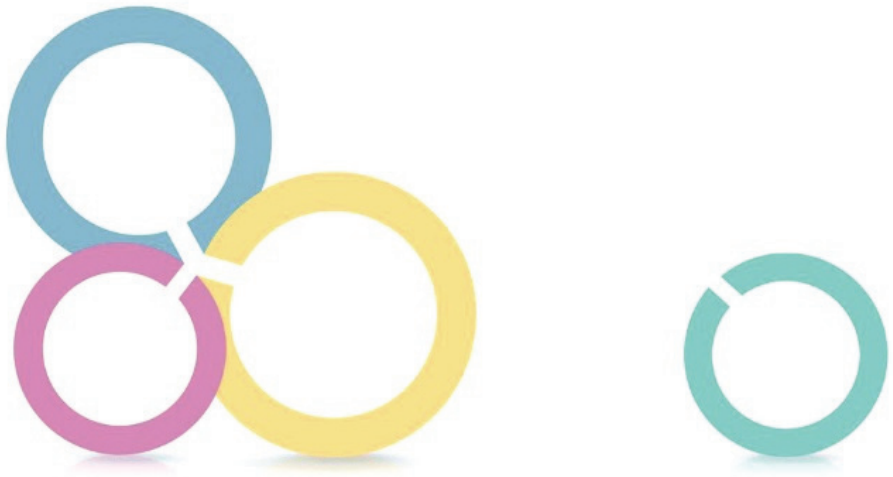




KREIRANJE SREDINE IZVRSNOSTI ZA ISTRAŽIVAČE

Strategija ljudskih
resursa za istraživače
Univerziteta u Sarajevu

HRS4R
Strategija



IZDAVAČ: Univerzitet u Sarajevu
ZA IZDAVAČA: Služba za naučnoistraživački rad
ŠTAMPA: Štamparija Fojnica d.o.o
TIRAŽ: 200 primjeraka
Oktobar 2019.

O Univerzitetu

Osnovan 1949. godine, Univerzitet u Sarajevu predstavlja najstariju i najveću visokoškolsku instituciju u Bosni i Hercegovini. Sastoji se od 30 organizacionih jedinica: 22 fakulteta, 3 akademije i 5 istraživačkih instituta. Istraživačke aktivnosti se u okviru nabrojanih članica provode na 72 pod-organizacione jedinice (4 univerzitetska centra, 30 instituta na fakultetima/akademijama, 23 laboratorije i 15 centara) u okviru šest naučnih/umjetničkih grupacija: društvenih nauka, humanističkih nauka, medicinskih nauka, tehničkih nauka, prirodno-matematičkih i biotehničkih nauka, te umjetnosti. Univerzitet u Sarajevu je akreditirana visokoškolska institucija sa najvećim doprinosom istraživačkim aktivnostima u zemlji.



Univerzitet u Sarajevu je trajno posvećen aktivnostima na obezbjeđenju pravednog i stimulirajućeg okruženja za istraživače. U proteklom periodu Univerzitet u Sarajevu i njegove organizacione jedinice intenzivno rade na unapređenju svoje istraživačke misije i ulažu napore ka održavanju i njegovanju istraživanja i obrazovanja visokog kvaliteta.

O EURAXESS inicijativi

EURAXESS inicijativa pokrenuta je na nivou Evropske unije i zemalja učesnica Okvirnih programa za istraživanje i inovacije sa ciljem podrške mobilnosti istraživača i razvoju njihovih karijera, kao i doprinosa unapređenju istraživačke saradnje između Evrope i svijeta.

EURAXESS¹ danas predstavlja jedinstvenu pan-evropsku inicijativu koja pruža podršku istraživačima širom Evrope ali i svijeta, te predstavlja besplatan servis sa korisnim informacijama za istraživače u vezi sa novim zaposlenjem ili mogućnostima finansiranja istraživačkih projekata.

Podršku istraživačima kroz ovu inicijativu pruža 566 EURAXESS centara u preko 40 zemalja, a mrežu koriste i istraživačke institucije, te poslodavci iz privrede kako bi pronašli talentirane i iskusne kandidate kroz alat objavljivanja biografija i upražnjenih radnih pozicija za istraživače na EURAXESS portalu.

EURAXESS web portal funkcioniра kroz četiri cjeline:

- *Jobs and Funding* – mjesto na kojem je moguće naći informacije o otvorenim radnim mjestima, mogućnostima finansiranja i stipendiranja za istraživače.
- *Career Development* – alati za podršku razvoju istraživačkih karijera.
- *Partnering* – dio posvećen uvezivanju sa drugim istraživačima/istraživačkim institucijama.
- *Information and Assistance* – segment namijenjen za podršku mobilnosti istraživača.
- *EURAXESS Worldwide* – instrument umrežavanja koji podržava istraživače izvan Evrope koji žele da se povežu sa institucijama u Evropi ili su nekada na njima boravili, te žele ostati povezani sa Evropom.

¹ Više o EURAXESS inicijativi na: <https://euraxess.ec.europa.eu/>

Povelja i Kodeks - EU dokumenti za zaštitu prava istraživača i HRS4R proces

Evropska povelja za istraživače i Kodeks zapošljavanja istraživača tzv. *Povelja i Kodeks*², dokumenti su koje je Evropska komisija usvojila 2005. godine kako bi uvela određene principe i standarde u procedure zapošljavanja istraživača, te u cilju poboljšanja uslova za njihov rad. Dokumenti su namijenjeni poslodavcima i istraživačima, a cilj im je stimuliranje istraživačkih karijera.

Kroz *Povelju za istraživače* se uređuju prava i obaveze istraživača, te istraživačkih institucija odnosno poslodavaca i finansijera istraživača, dok se kroz *Kodeks zapošljavanja istraživača* uređuju procedure zapošljavanja u smislu transparentnosti i raznovrsnosti načina za ocjenu stručnosti i izvrsnosti istraživača.

Dokumenti funkcioniraju kroz 40 principa koji su raspoređeni u 4 kategorije: etički i profesionalni aspekti karijere, zapošljavanje, radni uslovi i socijalna sigurnost, te obuka ili profesionalni razvoj.

U cilju implementacije principa *Povelje i Kodeksa* na istraživačkim institucijama, kroz EURAXESS inicijativu pokrenut je proces dodjele *Nagrade za izvrsnost u istraživanju (HR Excellence in Research Award)*. Javno priznanje za institucije koje su poduzele odgovarajuće korake u pravcu usklađivanja svojih politika ljudskih resursa sa 40 principa *Povelje i Kodeksa*, dodjeljuje kroz Nagradu za izvrsnost u istraživanju. Nagrađena institucija stiče pravo da u javnom predstavljanju uz svoj naziv ističe logo *HR Excellence in Research*.

Proces kroz koji istraživačke institucije prolaze od prihvatanja principa *Povelje i Kodeksa* do dodjele priznanja je tzv. *HRS4R proces*, odnosno proces izrade, provedbe i evaluacije Strategije razvoja ljudskih resursa za istraživače i Akcionog plana za sprovedbu Strategije (tzv. HRS4R strategija – *Human*

² Eng: *Charter & Code - European Charter for Researchers & Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, dokumenti EU kojima su uspostavljeni principi i standardi za uslove rada i procedure zapošljavanje istraživača.

Resources Strategy for Researchers). Na ovaj način institucija dokazuje da kontinuirano radi na unapređenju radnih uslova za istraživače, te postiže značajan napredak u privlačenju internacionalnih istraživača i usklađivanju svog djelovanja sa principima Evropskog istraživačkog prostora (*European Research Area – ERA*).

HRS4R proces podrazumijeva kontinuiran proces procjene provedbe principa *Povelje i Kodeksa* na institucijama koje su nagrađene logom *HR Excellence in Research*. Unutar prve dvije godine nakon dodjele nagrade, institucija provodi internu analizu implementacije *HRS4R* strategije i Akcionog plana, koju evaluira Evropska komisija i daje preporuke za dalje korake i aktivnosti. Tri godine nakon interne evaluacije Evropska komisija vrši eksternu ocjenu napretka u cilju obnove priznanja *HR Excellence in Research*.

Proces izrade Strategije ljudskih resursa za istraživače na Univerzitetu u Sarajevu

Kako bi svoje djelovanje uskladio sa standardima i zahtjevima koje nalaže Evropski istraživački prostor Univerzitet u Sarajevu je u junu 2016. godine potpisao Deklaraciju o pristupanju evropskoj *Povelji i Kodeksu*, te na ovaj način izrazio svoju opredijeljenost i podršku inicijativi i naporima Evropske komisije ka konsolidaciji i strukturiranju evropskih istraživačkih politika.

Nakon detaljne pripreme u skladu sa uputama koje nalaže Evropska komisija, Univerzitet u Sarajevu je u junu 2018. godine podnio zvaničnu aplikaciju za dodjelu *Nagrade izvrsnost u istraživanju*. Aplikacija je ocijenjena pozitivno, te je Evropska komisija u januaru 2019. godine, dodijelila priznanje Univerzitetu u Sarajevu. Internu analizu nedostataka, koja je prethodila aplikaciji za nagradu i koja predstavlja sveobuhvatnu analizu stanja aktivnosti i praksi na UNSA u smislu poštivanja principa iz *Povelje i Kodeksa*, Evropska komisija je ocijenila kao vrlo temeljit i sveobuhvatan dokument.

U cilju poboljšanja uočenih nedostataka i odstupanja od principa *Povelje i Kodeksa* pripremljen je i Akcioni plan koji zajedno sa analizom nedostataka čini

univerzitetsku Strategiju razvoja ljudskih resursa u istraživanju ili skraćeno HRS4R strategiju (*Human Resources Strategy for Researchers*). Navedena Strategija kao i rezultati analize nedostataka predstavljaju značajne izvore koji se kontinuirano koriste u procesu izrade strateških dokumenata Univerziteta.

Cilj Strategije ljudskih resursa za istraživače UNSA sa Akcionim planom je da uskladi viziju razvoja ljudskih resursa na Univerzitetu u Sarajevu sa *Poveljom i Kodeksom* za istraživače. Univerzitet u Sarajevu je dodjelom priznanja ušao u fazu implementacije Akcionog plana sa 52 aktivnosti koje su usklađene sa 40 principa sadržanih u *Povelji i Kodeksu*.



Kako bi Akcionim planom ciljano bile definirane aktivnosti u svrhu otklanjanja nedostataka koji su prepoznati kroz analizu nedostataka, dodatno su identificirane snage i slabosti koje se odnose na četiri kategorije koje pokrivaju principi iz *Povelje i Kodeksa*³:

Etički aspekti i profesionalizam

Istraživačke slobode garantirane su na Univerzitetu u Sarajevu kroz različite zakone, te pod-zakonske i institucionalne akte. Istraživači uživaju slobodu mišljenja i izražavanja, kao i slobodu odabira metoda za rješavanje problema u specifičnim naučnim oblastima.

U svom radu istraživači treba da poštuju poznate etičke principe i prakse. Izvršni organi odgovorni za etička pitanja su Etički savjet na nivou Univerziteta

³ Analiza snaga i slabosti po četiri kategorije iz *Povelje i Kodeksa* nastala je u periodu mart-juli 2018. godine u okviru rada Radne grupe za reviziju HRS4R Strategije UNSA.

i etički odbori na nivou organizacionih jedinica. Istraživači i šira javnost nisu dovoljno upoznati sa radom ovih tijela što ukazuje na činjenicu da je potrebno poduzeti dodatne aktivnosti na njihovoj promociji i vidljivosti.

Uslovi za rad istraživača definirani su zakonima i moraju ih se pridržavati kako poslodavac, tako i uposlenici. U skladu s tim, rezultati istraživanja regulirani su ili pod-zakonskim aktima ili institucionalnim pravilnicima i ograničeni su odgovarajućim okvirima u smislu prava intelektualnog vlasništva. Diseminacija istraživačkih rezultata odvija se na domaćim i međunarodnim događajima, ali i putem web stranice Univerziteta i njegovih organizacionih jedinica. Evidentno je da je trend u pravcu prezentiranja istraživačkih rezultata u istraživačkoj zajednici, a ne u široj javnosti. Iako je UNSA vodeća institucija u zemlji u smislu istraživačke produkcije, komercijalizacija istraživačkih rezultata na niskom je nivou, što je direktno proporcionalno univerzitetskim „van-budžetskim prihodima“.

Zapošljavanje i odabir kandidata

U vezi sa zapošljavanjem i selekcijom kandidata na UNSA, međunarodni, domaći i institucionalni akti štite istraživače od bilo kakvog oblika diskriminacije. Pravni propisi definiraju jasnu podjelu istraživačkih i nastavnih aktivnosti. Samo su istraživači na institutima zaposleni kao istraživači sa punim radnim vremenom. Shodno pravnim propisima koji reguliraju zapošljavanje stranih državljana, strani istraživači mogu imati određene komplikacije u proceduri zapošljavanja u BiH, koja je regulirana Zakonom o strancima u BiH i Zakonom o zapošljavanju stranaca u FBiH. Što se tiče doktoranata, strani državljani se mogu upisati na doktorski program pod jednakim uslovima kao i državljani BiH, uz prethodno akademsko priznavanje diplome ranije završenog ciklusa/stepena studija. Njihov upis također zavisi od ograničene kvote za upis stranih studenata koju određuje vlada (Kantona Sarajevo). Univerzitet u Sarajevu od 2010. godine jedan je od EURAXESS uslužnih centara u BiH i u narednom periodu bit će potrebno da se njegova uloga intenzivira u cilju unapređenja podrške istraživačima.

Iako se na UNSA snažno promovira mobilnost i univerzitetsko osoblje bilježi značajan broj učešća u programima razmjene, ne postoje kriteriji u skladu sa kojima bi mobilnost bila vrednovana kao značajan doprinos profesionalnom razvoju i napredovanju istraživača. Uopćeno govoreći, kratka odsustva u svrhu profesionalnog razvoja su dobrodošla i često se dešavaju. U praksi međutim fakulteti/akademije/instituti se suočavaju sa problemom pronalaska zamjene za istraživače koji napuštaju radno mjesto iz različitih razloga uključujući profesionalni razvoj, razmjenu, stipendiranje, gostovanje na drugoj instituciji itd.

Radni uslovi

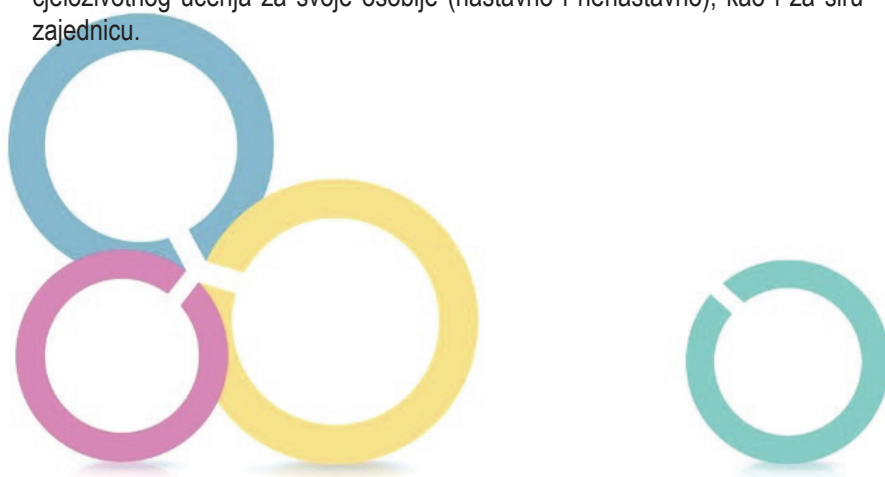
Ograničeno investiranje u istraživanje ogleda se u nedovoljno razvijenoj infrastrukturi, što zatim utiče na istraživačke rezultate i produkciju. Zbog budžetskih ograničenja, većini organizacionih jedinica nedostaje oprema i odgovarajuće prostorije za istraživački rad. Pravni propisi osiguravaju brojne značajne principe u korist istraživača. U mnogim slučajevima Univerzitet dozvoljava fleksibilno radno vrijeme, u zavisnosti od specifičnih potreba istraživača. Dozvoljeno je korištenje mogućnosti za privremene boravke na drugim institucijama u svrhu istraživanja kroz plaćeno ili neplaćeno odsustvo. U vezi sa stabilnošću zaposlenja, samo su pozicije redovnih profesora, odnosno naučnih savjetnika, pozicije na neodređeno vrijeme. Rodni balans na Univerzitetu u Sarajevu je povoljan kada se govori o broju istraživača (od ukupnog istraživačkog/nastavnog osoblja, 48% je žena, dok je 52% muškaraca) dok je situacija na pozicijama top menadžera (dekani/direktori fakulteta/akademija/instituta manje izbalansirana.

Obuka i profesionalni razvoj

Profesionalno usavršavanje istraživača na Univerzitetu u Sarajevu prisutno je na svim organizacionim jedinicama, ali istraživači formalno nemaju obavezu za kontinuiranim usavršavanjem vještina i kompetencija. Očigledan je dakle problem nepostojanja strukturiranog, formalnog plana kontinuiranog profesionalnog razvoja. Kao što je i ranije spomenuto jedan od problema sa kojima se suočavaju svi univerziteti u BiH u okviru aktivnosti dužih ili kraćih boravaka istraživača van institucije radi usavršavanja ili istraživanja, jeste

vrednovanje mobilnosti istraživača. U okviru aktivnosti usklađivanja bh. istraživačkih politika i EU politika kreiranja zajedničkog Evropskog istraživačkog prostora (ERA), jedna od planiranih aktivnosti na UNSA u narednom periodu stoga mora biti i izrada prijedloga i unapređenje dokumenata kojima se vrednuje mobilnost istraživača.

Na UNSA je uveden sistem mentorstva/savjetnika koji je zamišljen da odgovori na potrebu mlađeg osoblja za nastavkom podrške i usmjeravanja nakon završetka doktorskog studija, s obzirom da je upravo taj trenutak ključan za uspješan nastavak njihovih karijera. Od 2014. godine, Univerzitet implementira značajan program cjeloživotnog učenja (TRAIN – *Training and Research for Academic Newcomers*) namijenjen mlađem osoblju (asistentima, višim asistentima i docentima) sa 8 modula fokusiranih na nastavu, istraživanje, te razvoj društvenih vještina. Ovaj program služi kao minimum pedagoškog obrazovanja i obavezan je za razvoj akademske karijere, te je vrednovan sa 6 ECTS bodova. Pojedine OJ imaju sopstvene politike razvoja univerzalnih vještina. Na osnovu procjena, organiziraju se različiti tipovi obuke za mlade istraživače (doktorante) u oblastima metodologije istraživanja, projektnog menadžmenta, kritičkog razmišljanja, itd. Potrebno je međutim da Univerzitet u Sarajevu posveti pažnju formalnom priznavanju neformalnih oblika obrazovanja (kroz sticanje sertifikata), te da proširi svoju ponudu programa cjeloživotnog učenja za svoje osoblje (nastavno i nenastavno), kao i za širu zajednicu.



Akcioni plan provedbe Strategije ljudskih resursa za istraživače UNSA (1/2019 – 12/2020.)

U okviru Strategije ljudskih resursa za istraživače UNSA razvijen je Akcioni plan provedbe Strategije, sa 52 aktivnosti i rokovima njihovog izvršenja u periodu od januara 2019. do decembra 2020. godine. Akcioni plan je nastao u okviru aktivnosti projektnog tima Re@WBC projekta⁴ tokom 2016. godine, te rada Radne grupe za reviziju HRS4R strategije Univerziteta u Sarajevu u periodu mart – juli 2018. godine. On predstavlja težnje Univerziteta u Sarajevu i njegovog menadžmenta ka usklađivanju vizije razvoja ljudskih resursa na Univerzitetu u Sarajevu sa principima *Evropske povelje za istraživače i Kodeksa zapošljavanja istraživača*.

Aktivnosti Akcionog plana su grupisane u četiri grupe (analitičke aktivnosti, aktivnosti izgradnje kapaciteta, aktivnosti javne promocije/ informativne aktivnosti, te aktivnosti koje je potrebno da poduzmu donosioci odluka), a sve u cilju jasnijeg pregleda procesa koje je potrebno inicirati, odluka koje je potrebno donijeti, te aktivnosti koje je potrebno slijediti kako bi Akcioni plan bio implementiran. Univerzitet u Sarajevu je u obavezi da dvije godine nakon dodjele priznanja provede internu analizu implementacije Strategije ljudskih resursa za istraživače i Akcionog plana UNSA. Internu analizu zatim ocjenjuje Evropska komisija koja provodi i eksternu evaluaciju napretka tri godine nakon interne analize u cilju obnove priznanja *HR Excellence in Research*.

⁴ Erasmus+ projekat Re@WBC – „Unapređenje istraživačkog potencijala u visokom obrazovanju koji će doprinijeti daljem razvoju područja zapadnog Balkana“ (*Enhancement of HE Research Potential Contributing to Further Growth of the WB Region*).

Predložene AKTIVNOSTI	Principi iz Povelje i Kodeksa	Vrijeme (kvartal –Q ili semestar, kontinuirano)	Odgovorna jedinica	Indikator(i) / Cilj(evi)
1.1. Pokrenuti inicijativu o izmjeni odnosa radnih sati za istraživanje i nastavu prema Kantonalnom ministarstvu (Standardi i normativi za VO u KS)	1. Sloboda istraživanja	1Q 2020	Senat Rektorat	<ul style="list-style-type: none"> - Inicijativa upućena Ministarstvu obrazovanja, nauke i mladih KS u cilju redefinicije odnosa norme za obavljanje istraživačkih/nastavnih aktivnosti - Praćenje odgovora na inicijativu
2.1. Organizirati obuku o etičkim principima u istraživanju za mlade istraživače i doktorante	2. Etički principi	2Q 2019	Etički savjet /Etički odbori	<ul style="list-style-type: none"> - Broj organiziranih treninga (uključujući promociju Evropske povelje za istraživače i Kodeksa za zapošljavanje istraživača, Etičkog kodeksa, idr.); - Broj učesnika - Izvještaj o obuci
2.2. Unaprijediti aktivnosti Etičkog savjeta (kroz redefiniciranje njegove uloge)		1Q 2019	Senat Etički savjet	<ul style="list-style-type: none"> - Uloga i zadaci Etičkog savjeta redefimirani u novom Statutu UNSA
2.3. Povećati transparentnost rada Etičkog savjeta i etičkih odbora	3. Profesionalna odgovornost	Kontinuirano	Etički savjet /Etički odbori	<ul style="list-style-type: none"> - Objavljeni izvještaji o radu Etičkog savjeta i etičkih odbora - Broj organiziranih diskusija, okruglih stolova i sl.
3.1. Organizirati obuku o strategijama za eliminaciju plagijarizma za istraživače		Dva puta godišnje	Komisija za detekciju plagijarizma Služba za osiguranje kvaliteta / Služba za NIUIR	<ul style="list-style-type: none"> - Broj organiziranih obuka - Broj učesnika - Izvještaji o obukama

3.2. Provoditi kontinuiranu verifikaciju doktorskih teza kroz softver za detekciju plagijarizma		Kontinuirano	Upravni odbor Komisija za detekciju plagijarizma	<ul style="list-style-type: none"> - Osigurano finansiranje kupovine softverske licence (odluka Upravnog odbora) - Broj provjera - Mjesečni izvještaji za Senat UNSA
5.1. Razviti smjernice za nove uposlenike na UNSA web stranici	5. Ugovorne i zakonske obaveze	1Q 2019	HR ured	<ul style="list-style-type: none"> - Smjernice razvijene - Broj posjetilaca web stranice
5.2. Diseminacija informacija o pravima i obavezama istraživača		Kontinuirano	Služba za NI/UIR /Služba za pravne i opće poslove R&D Centar	<ul style="list-style-type: none"> - Informacije dostupne na UNSA web stranici, putem biltena - Broj posjetilaca web stranice
6.1. Uvesti praksu objave godišnjeg izvještaja o istraživačkoj produkciji UNSA	6. Odgovornost	Na godišnjoj osnovi	Savjet za nauku i umjetnost Služba za NI/UIR /Služba za izdavačku djelatnost	<ul style="list-style-type: none"> - Inicijativa Savjeta za nauku i umjetnost; - Objavljen godišnji izvještaj za 2018. i 2019. godinu - Analiza istraživačke produkcije
7.1. Učiniti informacije o principima dobre prakse u istraživanju dostupnim on-line	7. Dobra praksa u istraživanju	1Q 2019	Služba za NI/UIR /Služba za pravne i opće poslove Dekani/direktori Odgovorni uredi na OJ	<ul style="list-style-type: none"> - Propisi koji reguliraju istraživačke aktivnosti dostupne on-line

8.1. Unaprijediti sadržaj web prezentacija UNSA OJ u smislu istraživačke produkcije, rezultata istraživačkih projekata, te mogućnosti za ugovaranje istraživačkih aktivnosti	8. Objavljivanje, korištenje rezultata	Kontinuirano	Služba za NI/UR / Služba za odnose s javnošću OJ	<ul style="list-style-type: none"> - Pokrenuta inicijativa (smjernice za OJ u smislu unificiranog obrasca za web prezentaciju istraživačkih aktivnosti) - Web prezentacije 50% OJ unaprijeđene sa dostupnim informacijama o istraživačkoj produkciji i mogućnostima za ugovaranje istraživačkih aktivnosti.
9.1. Široko diseminirati rezultate istraživačkih projekata	9. Uključivanje u javni život	Kontinuirano	Služba za odnose s javnošću / Služba za NI/UR /R&D Centar	<ul style="list-style-type: none"> - Prigodne uspješne priče objavljene na UNSA web stranici
9.2. Analizirati prisutnost UNSA i njegovih uspješnih priča u javnosti		Kontinuirano	Služba za odnose s javnošću	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza univerzitetske saradnje sa medijima, lokalnim upravama, predstavnicima industrijskog sektora, uz preporuke - Povećanje saradnje sa javnošću (broj intervjua, objavljenih članaka ili priča)
10.1. Postojeće propise o zaštiti od diskriminacije distribuirati i učiniti dostupnim on-line	10. Nediskriminacija	3Q 2019	Služba za NI/UR / Služba za opće i pravne poslove	<ul style="list-style-type: none"> - Odgovarajući propisi distribuirani ili lako dostupni na UNSA uposlenicima
10.2. Provesti istraživanje među istraživačima o diskriminaciji		2Q 2019 2Q 2020	Rektorat OJ	<ul style="list-style-type: none"> - Broj učesnika u istraživanju - Broj odgovora - Rezultati istraživanja - Preporuke za mjere poboljšanja
11.1. Razviti kriterije za stimuliranje istraživačkih aktivnosti (kroz Pravilnik o nagradivanju i njegovu usvajanje)	11. Sistemi ocjenjivanja/ vrednovanja	1Q 2019	Senat Savjet za nauku i umjetnost Služba za NI/UR	<ul style="list-style-type: none"> - Transparentni kriteriji za podsticaj istraživačkim aktivnostima OJ i pojedinaca razvijeni i usvojeni Pravilnik - Broj nagrada (OJ i pojedinci) podržani u skladu sa utvrđenim kriterijima

12.1. Provesti analizu trenutnog sistema zapošljavanja u odnosu na vodič za OTM-R principe	12. Zapošljavanje	3Q 2019	Služba za opće i pravne poslove / HR ured / Služba za NI/UR	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza provedena - Razvijene preporuke za mjere poboljšanja - Razvijene inicijative za privlačenje međunarodnih istraživača
13.1. Objava svih istraživačkih pozicija na engleskom jeziku putem EURAXESS web stranice	13. Zapošljavanje (Kodeks)	1Q 2019 Kontinuirano	Ured za odnose s javnošću	<ul style="list-style-type: none"> - Broj oglasa objavljen putem EURAXESS-a - Povećanje u broju aplikacija iz inostranstva
13.2. Poboljšati oglase za upražnjene pozicije na osnovu OTM-R snjernica	13. Zapošljavanje (Kodeks)	1Q 2019	Ured za odnose s javnošću / HR ured OJ	<ul style="list-style-type: none"> - Oglasi za otvorene pozicije usklađeni sa OTM-R snjernicama
14.1. Uvesti unificirani obrazac za izvješćavanje za komisije za izbor	14. Selekcija i izbor (Kodeks)	3Q 2019	HR ured Služba za osiguranje kvaliteta	<ul style="list-style-type: none"> - Provedena analiza postojećih procedura izvješćavanja na univerzitetском nivou - Razvijeni i u upotrebu uveden zajednički obrazac
15.1. Pokrenuti inicijativu razvoja unificiranih procedura za obavješćavanje kandidata u vezi sa slabostima i snagama aplikacija	15. Transparentnost (Kodeks)	4Q 2019	HR ured Služba za osiguranje kvaliteta	<ul style="list-style-type: none"> - Razvijene preporuke za uvođenje jedinstvene procedure za obavješćavanje kandidata u vezi sa kvalitetom aplikacija
15.2. Analizirati mogućnost uvođenja sistema e-zapošljavanja	15. Transparentnost (Kodeks)	2Q 2020	Senat UTIC HR ured	<ul style="list-style-type: none"> - Sprovedena analiza - Razvijene preporuke za aktivnosti

16.1. Unaprijediti kriterije za izbor uvođenjem vrednovanja kvalitativnih elemenata	16. Procjena sposobnosti (Kodeks)	1Q 2019 Kontinuirano	Senat HR ured	- Razvijene preporuke za unapređenje kriterija za izbor u smislu dodatnih kriterija u dijelu oglasa pod nazivom „poželjne vještine“ - Razvijene smjernice za komisije za izbor sa jasnim instrukcijama u vezi sa tretiranjem odstupanja u hronologiji biografija (povezano sa aktivnošću 16.1.) - Preporuka Senata usvojena
17.1. Razviti smjernice za odgovarajuće postupanje u slučaju odstupanja u hronologiji biografija	17. Odstupanja u hronologiji biografije (Kodeks)	4Q 2020	Senat HR ured	- Razvijene smjernice sa jasnim instrukcijama za vrednovanje mobilnosti (u vezi sa aktivnostima 16.1. and 17.1.) - Usvojena preporuka Senata - Promovirani programi mobilnosti
18.1. Razviti smjernice za vrednovanje mobilnosti	18. Priznavanje mobilnosti (Kodeks)	2Q 2020	Senat Služba za međunarodnu saradnju / HR ured/ Služba za osiguravanje kvaliteta	- Razvijene smjernice sa jasnim instrukcijama za vrednovanje mobilnosti (u vezi sa aktivnostima 16.1. and 17.1.) - Usvojena preporuka Senata - Promovirani programi mobilnosti
19.1. Razviti smjernice za procjenu i evaluaciju ne-formalnih kvalifikacija	19. Priznavanje kvalifikacija (Kodeks)	1Q 2020	Senat HR ured / Služba za nastavu / Služba za osiguravanje kvaliteta / Služba za NI/UR	- Smjernice razvijene sa jasnim instrukcijama u vezi sa vrednovanjem neformalnih kvalifikacija (u vezi sa aktivnostima 14.2., 16.1., 17.1. i 18.1.) - Usvojena preporuka Senata
20.1. Promovirati profesionalni razvoj kroz programe cjeloživotnog učenja	20. Položaj radnog mjesta (Kodeks)	3Q 2019 Kontinuirano	Senat Služba za nastavu	- Broj promotivnih aktivnosti - Broj LLL programa na UNSA - Usvojena preporuka Senata u cilju formalnog priznavanja LLL programa.
20.2. Razviti kriterije za procjenu LLL programa		4Q 2019	Senat Služba za nastavu	- Institucionalni akt o ocjeni i priznavanju LLL programa razvijen i usvojen

<p>21.1. Analizirati trenutne prakse i razvili preporuke za promociju i vrednovanje post-doktorskih angažmana</p>	<p>21. Zapošljavanje post-doktoranata (Kodeks)</p>	<p>1Q 2020</p>	<p>Senat Služba za NIUIR /Služba za pravne i opće poslove</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza stanja provedena; - Razvijene preporuke za promociju i vrednovanje post-doktorskih angažmana
<p>22.1. Revidirati Pravila III ciklusa studija</p>	<p>22. Priznavanje profesije</p>	<p>4Q 2019</p>	<p>Senat Služba za NIUIR /Služba za pravne i opće poslove Vijeća doktorskih studija</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pripremljena Pravila III ciklusa studija - Pravila III ciklusa usvojena i u implementaciji
<p>23.1. Identificirati potrebe i zahtjeve u smislu istraživačke infrastrukture</p>	<p>23. Istraživačko okruženje</p>	<p>2Q 2019</p>	<p>Senat Rektorat OJ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Provedena analiza stanja u vezi sa istraživačkom infrastrukturom sa preporukama za poboljšanje
<p>23.2. Razmotriti mogućnosti za dodatno finansiranje</p>		<p>1Q 2019- Kontinuirano</p>	<p>Izvršni odbor Senat Savjet za nauku i umjetnost UNSA OJ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ostvareni kontakti sa alumijnima koji se bave istraživačkim radom i alumijnima vlasnicima MSP ili velikih kompanija; - Utvrđena kvota za podršku istraživačkoj infrastrukturi i njenom održavanju kroz projekte ili istraživačke ugovore sa javnim ili industrijskim sektorom.

24.1. Provođenje povremenog istraživanja među osobljem u vezi sa uslovima za rad	24. Uslovi za rad	Kontinuirano	HR ured Služba za nastavu Služba za NIUIR	<ul style="list-style-type: none"> - Sprovedena istraživanja o uslovima za rad - Rezultati istraživanja preloženi u poboljšanja kroz strateške dokumente
25.1. Napraviti komparativnu analizu o postojećim propisima zapošljavanja na UNSA u odnosu na EU direktivu o stalnom zapošljavanju (u vezi sa aktivnošću 12.1)	25. Stabilnost i trajnost zaposlenja	2Q 2020	Senat Služba za pravne i opće poslove/Služba za NIUIR	<ul style="list-style-type: none"> - Provedena analiza postojećih propisa zapošljavanja na UNSA u odnosu na EU direktivu o stalnom zapošljavanju - Broj organiziranih diskusija i date preporuke za poboljšanja
26.1. Pokrenuti inicijativu za povećanje plata	26. Finansiranje i plate	2Q 2019	Sindikatski UNISA Financial department	<ul style="list-style-type: none"> - Kolektivni ugovor između KS i UNSA (koji garantira minimalna prava / plate) tražiran i predloženo osmislivač - Pripremljen prijedlog za povećanje javnog finansiranja/zdravljenja za plate uposlenika UNSA
27.1. Pokrenuti inicijativu za uvođenje nagrade za najbolju ženu istraživača	27. Ravnomyemja polna zastupljenost	4Q 2019	Savjet za nauku i umjetnost Senate	<ul style="list-style-type: none"> - Predstavljena inicijativa kroz Savjet za nauku i umjetnost - Usvajena inicijativa na Senatu
28.1. Analizirati mogućnosti za pripremu strategije za razvoj karijere	28. Razvoj karijere	1Q 2020	Senat HR ured	<ul style="list-style-type: none"> - Završena analiza sa preporukama
28.2. Pokrenuti inicijativu za osnivanje centra za razvoj karijere (CDC)		2Q 2020	Protektor za NIUIR HR ured / Služba za NIUIR	<ul style="list-style-type: none"> - Formirana radna grupa za analizu i izradu elaborata o formiranju centra - Data analiza i preporuke za osnivanje centra

<p>29.1. Promovirati mobilnost akademskog osoblja i istraživača</p>	<p>29. Vrednovanje mobilnosti</p>	<p>Dva puta godišnje</p>	<p>Služba za međunarodnu saradnju Služba za NI/UIR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Broj promotivnih događaja za istraživače - Broj realiziranih programa mobilnosti na godišnjem nivou
<p>30.1. Organizacija informativne kampanje o karijernom savjetovanju</p>	<p>30. Pristup savjetovanju za razvoj karijere</p>	<p>Jednom godišnje</p>	<p>Služba za NI/UIR/Služba za nastavu/ Ured za odnose s javnošću</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promotivni događaj za doktorante i mlade istraživače - Vodič za mlade istraživače distribuiran i redovno ažuriran
<p>31.1. Inicirati razvoj UNSA repozitorija</p>	<p>31. Prava intelektualnog vlasništva</p>	<p>1Q 2020</p>	<p>Služba za izdavačku djelatnost/ Služba za NI/UIR UTIC Biblioteke OJ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pripremljen nacrt plana za razvoj repozitorija magistarskih radova, doktorskih disertacija, abstrakata naučnih radova i патената svih istraživača UNSA
<p>31.2. Inicirati pripremu mape puta za pružanje usluga u vezi sa ugovorima za istraživačke aktivnosti na UNSA</p>		<p>3Q 2019</p>	<p>Rektorat Služba za NI/UIR/R&D Centar/Služba za pravne i opće poslove</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inicijativa pokrenuta – pripremljen nacrt Mape puta - Mapa puta prihvaćena od UNSA menadžmenta
<p>32.1. Analizirati i revidirati propise u vezi sa ko-autorstvom</p>	<p>32. Ko-autorstvo</p>	<p>3Q 2019 -</p>	<p>Senat Savjet za nauku i umjetnost</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Provedena analiza važećih propisa - Razvijen plan aktivnosti za razvoj kriterija za akademsko napredovanje i dođjelu koeficijenta za broj i redoslijed autora.

				Rektorat	- Unaprijeđena Pravila za napredovanje sa sistemom bodovanja naučnih radova (i drugih preduslova za napredak u karijeri)
33.1. Inicirati uvođenje finansijske podrške za dodatno nastavno opterećenje	33. Nastava	1 Q 2020	Izvršni odbor Senat Služba za računovodstvo i finansije	- Pokrenuta inicijativa za dodatnu finansijsku podršku za dodatno opterećenje nastavnim obavezama, kroz Senat i Upravni odbor UNSA	
34.1. Analizirati mogućnosti za uvođenje ombudsmana za istraživače	34. Pritužbe/žalbe	2 Q 2020	Senat Etički savjet Služba za pravne i opće poslove	- Provedena analiza sa preporukama	
36.1. Pokrenuti inicijativu za uvođenje ugovornih odnosa između supervizora i doktoranata	36. Odnos sa supervizorom	Akademaska 2019/2020	Senat Rektorat Vijeća OJ	- Inicijativa pokrenuta kroz preporuke Senata - Ponuđen model ugovora kojim se reguliraju obaveze supervizora i kandidata (pitanja u vezi sa napretkom teze i istraživanja, povratnim informacijama, vremenskom okviru i ključnim postignućima i rezultatima istraživanja).	
37.1. Kontinuirana poboljšanja u oblasti mentorstva (starijih istraživača) kroz izgradnju kapaciteta	37. Dužnosni supervizori/menadžeri	Kontinuirano	Protektor za NI/UIR Služba za NI/UIR	- Training koji sprovode stariji istraživači u cijlu efikasnog prenose znanja i promoviranje najboljih praksi / 2 treninga	
37.2. Ocjena i analiza opterećenja istraživača u vezi sa različitim ulogama i obavezama		4Q 2019 – 3Q 2020	Služba za NI/UIR Vijeća OJ	- identificirane ključne oblasti koje je potrebno podržati i/ili izmijeniti	

38.1. Kontinuirano implementirati LLL program TRAIN za razvoj kompetencija osoblja	Kontinuirano	Prodekani za nastavu/NIR TRAIN tim	<ul style="list-style-type: none"> - Broj istraživača u programu TRAIN / min 50 istraživača godišnje - Izvješaji - Rezultati evaluacije
38.2. Razviti plan za podršku mladim istraživačima (doktorantima) u cilju kontinuiranog profesionalnog razvoja	1Q 2019	Rektorat Prodekani za nastavu Služba za NI/UIR/ HR ured	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza potreba profesionalnog razvoja - Plan profesionalnog razvoja pripremljen
39.1. Promovirati EURAXESS servisni centar i njegove usluga	1Q 2019. - kontinuirano	Služba za NI/UIR/R&D Centar/Služba za međunarodnu saradnju	<ul style="list-style-type: none"> - Web prezentacija UNSA EURAXESS servisnog centra - Broj istraživačkih oglasa na EURAXESS/UNSA web stranici
40.1. Pilotirati sistem mentorstva na OJ UNSA	1Q 2019	Senat Prorektor za NI/UIR Služba za NI/UIR Prodekani za NI/UIR	<ul style="list-style-type: none"> - Usvojena odluka o pilotiranju mentorskog sistema - Broj mentora i mladih istraživača uključenih u proces /min 3 OJ pilotirale sistem - Izvješaji o aktivnostima - Istraživanje među mladiim istraživačima



BOSNA I HERCEGOVINA



Ministarstvo civilnih poslova

*Ova publikacija je ostvarena
uz finansijsku podršku
Ministarstva civilnih poslova Bosne i Hercegovine*

