



## **Strategija razvoja ljudskih resursa za istraživače u skladu sa principima Evropskog Charter i Code**

**Interna analiza**

---

Univerzitet u Istočnom Sarajevu  
univerzitet@ues.rs.ba  
Vuka Karadžića 30, 71123 Istočno Sarajevo  
Telephone/ Fax: 00387 57 320 330

*Novembar, 2016*

## Sadržaj

---

Interna analiza .....	3
I. Etički i profesionalni aspekti .....	4
II. Rekrutovanje .....	15
III. Radni uslovi i društvena sigurnost .....	25
IV. Trening .....	39

## Interna analiza

---

U internoj analizi principa i načela C&C izvršena je detaljna analiza svih 40 stavova u okviru 4 poglavlja (I Etički i profesionalni aspekti, II Rekrutovanje, III Radni uslovi i društvena sigurnost, IV Trening), i to na način da je za svaki pojedinačni stav sagledavano relevantno zakonodavstvo, postojeća institucionalna pravila i prakse, potrebne akcije i odgovornost za izvršenje. Proučavanje pravne regulative i mogućnosti pravnog izvođenja navedenih aktivnosti sprovedeno je od strane pravnih stručnih saradnika Nine Ličine, dipl. pr. i stručnog saradnika Jovane Amović, dipl. pr. Ključni element za definisanje potrebnih akcija u ovoj internoj analizi predstavljala je popunjena anketa od strane svih naših nastavnika istraživača i doktorskih kandidata (315 odgovora ukupno). Na osnovu popunjene ankete dobijene su ocjene u rasponu od 2,92 do 4,29, prilikom čega je donijeta odluka od strane rukovodstva Univerziteta da se svi odgovori sa ocjenom ispod 4 tretiraju odgovarajućim akcijama za poboljšanje (ukupno 33 stava C&C).

Na izradi interne analize predstavljene u ovom dokumentu aktivno su operativno radili predstavnici kancelarije za osiguranje kvaliteta mr Nenad Marković, dipl. inž, zatim predstavnik Kancelarije za međunarodnu saradnju koordinator mr Slobodanka Krulj, prof, predstavnici Kancelarije za nauku, istraživanje i razvoj koordinator za nauku i istraživanje stručni saradnik za evidenciju, informisanje i izvještavanje projekata dr Dajana Vukojević, prof, viši stručni saradnik za razvoj Predrag Ždrale, dipl. ek. i viši stručni saradnik za finansijsku podršku projektima Todor Obradović, dipl. ek. Cjelokupna interna analiza je odobrena od strane rukovodstva Univerziteta (rektor prof. dr Radoslav Grujić i prorektori prof. dr Dejan Bokonjić i prof. dr slaviša Moljević) koji su kao ključna radna grupa bili uključeni u proces izrade i nadgledanja cjelokupnog postupka obezbjeđujući procjenu izvodljivosti navedenih aktivnosti. Sve aktivnosti su više puta pregledane od strane pravne službe, univerzitetskog računarskog centra (koordinatora Zorana Novakovića, dipl.inž.), i stručnih službi kako bi se izvršilo realno definisanje aktivnosti uz opravdanost izvođenja.

Sve potrebne akcije koje su vidljive u svakom od 40 stavova grupisane su u 5 strateških ciljeva, i to SG1. Unapređenje obrazovanja istraživača i jačanje mobilnosti, SG2. Unapređenje pravne regulative vezano za podršku istraživačkom radu, SG3. Jačanje istraživačkih kapaciteta (ljudski, finansijski, materijalni), SG4. Osiguranje kvaliteta u istraživačkog rada i SG5. Doprinijeti prepoznatljivosti Univerziteta kao pokretača lokalnog i regionalnog razvoja kroz saradnju sa okruženjem. Detaljna struktura rasporeda potrebnih aktivnosti po strateškim ciljevima prikazana je u posebnom dokumentu Akcioni plan.

Metodologija koja je korištena je preuzeta EURAXESS metodologija na osnovu koje će se sprovesti podnošenje aplikacije Charter&Code Evropskoj Komisiji na vrednovanje i procjenu.

## I. Etički i profesionalni aspekti

### 1. Istraživačka sloboda

Istraživači treba da fokusiraju svoja istraživanja za dobrobit čovječanstva i za proširenje granica naučnog znanja, imajući slobodu mišljenja i izražavanja, kao i slobodu da identifikuju metode kojima se rješavaju problemi, u skladu sa priznatim etičkim principima i praksama. Istraživači trebaju, međutim, da prepoznaju ograničenja te slobode koja mogu nastati kao rezultat određenih istraživačkih okolnosti (uključujući i nadzor/ upravljanje/ usmjeravanje) ili operativnih ograničenja, npr. zbog budžetskih ili infrastrukturnih razloga, ili, posebno u industrijskom sektoru, iz razloga zaštite intelektualne svojine. Takva ograničenja ne trebaju, međutim, biti u suprotnosti su prepoznatim etičkim principima i praksama, kojih istraživači moraju da se pridržavaju.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ustav BiH, član 2. stav (3)</li> <li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske, član 3. stav (1)</li> <li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske, član 6.</li> <li>- Zakon o autorskim i srodnim pravima BiH</li> <li>- Statut Univerziteta</li> <li>- Kodeks profesionalne Etike</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sloboda istraživanja je garantovana različitim zakonskim, podzakonskim i institucionalnim aktima.</li> <li>- Sloboda mladih istraživača je ograničena u pogledu koordinatorske uloge u nacionalnim i međunarodnim projektima, gdje preovlađuje situacija da samo zvanja od docenta i veća mogu aplicirati na projekte kao koordinatori.</li> <li>- Preko 84,05% anketiranih istraživača se slaže pozitivno da ima slobodu u istraživačkom radu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača o postojećoj nacionalnoj/ entitetskoj i institucionalnoj regulativi koja će podrazumijevati povećanje svijesti o pravima istraživača o slobodi istraživanja (SG4.2)</li> </ul>	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi institucionalnu regulativu o mogućnostima koordinacije projektima (uspostaviti hijerarhijske nivoe) (SG2.1)</li> </ul>	12/2017 Prorektor za NIR, Pravna služba

## 2. Etički principi

Istraživači treba da se pridržavaju priznatih etičkih praksi i osnovnih etičkih principa koji odgovaraju njihovoj disciplini(ama), kao i etičkih standarda, kako je dokumentovano u različitim nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim Etičkim kodeksima.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske, član 6.</li><li>- Zakon o radu Republike Srpske</li><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske, član 1. stav (160)</li><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Kodeks profesionalne</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etički principi su definisani Kodeksom profesionalne etike i ostalim zakonskim i podzakonskim aktima.</li><li>- Komitet za etička pitanja aktivno djeluje i donosi odluke koje usvaja Senat i koje su obavezujuće za fakultete i akademije.</li><li>- U sprovedenom istraživanju istraživači navode poštovanje etičkih principa i praksi (78,84%)</li></ul>	- Formirati Etički Komitet za nauku (SG4.9)	12/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu
		- Evaluirati dosadašnje slučajeve Komiteta za etička pitanja i procijeniti efekte izrečenih mjera (SG4.10)	12/2018 Pravna služba, Komitet za etička pitanja
		- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača o postojećoj nacionalnoj/ entitetskoj i institucionalnoj regulativi koja će podrazumijevati povećanje svijesti o pravima istraživača o slobodi istraživanja (SG4.2)	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR

### 3. Profesionalna odgovornost

Istraživači treba da ulože sve napore da obezbijede da je njihovo istraživanje relevantan za društvo, a ne duplikat prethodnih istraživanja sprovedenih negdje drugdje. Oni moraju da izbegavaju plagijate bilo koje vrste i pridržavaju se načela intelektualne svojine i zajedničkog vlasništvo nad podacima u slučaju istraživanja sprovedenih u saradnji sa supervizorom (a) i / ili drugim istraživačima. Potrebu za provjerom novih zapažanja, pokazujući da se eksperimenti mogu reprodukovati, ne treba tumačiti kao plagijat, pod uslovom da se podaci koji se potvrđuju eksplicitno navode/citiraju. Istraživači treba da obezbijede, ako se bilo koji aspekt njihovog rada delegira, da lice kome je povjereno da delegira ima kompetenciju da ga sprovede.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske, član 75.</li><li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske, član 6.</li><li>- Kodeks profesionalne etike</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Postoji postupak oduzimanja nastavno naučnog zvanja i doktorata definisan institucionalnim pravilima.</li><li>- Plagijarizam je već bio tema rada Komiteta za etička pitanja.</li><li>- Na pojedinim fakultetima postoje mehanizmi za otkrivanje plagijarizma, a na drugim ne postoje.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nabavka i implementacija mehanizma za automatsko otkrivanje plagijarizma (SG3.1)</li></ul>	12/2017 Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izrada preciznije institucionalne regulative za podršku otkrivanju plagijarizma (SG2.2)</li></ul>	12/2017 Upravljačke strukture, Pravna služba
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)</li></ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar

#### 4. Profesionalni stav

Istraživači treba da budu upoznati sa strateškim ciljevima koji regulišu njihovo istraživačko okruženje i mehanizmima finansiranja, a treba da traže sva potrebna odobrenja prije početka istraživanja ili pristupa sredstvima. Oni treba da obavijeste svoje poslodavce, donatore ili supervizore, kada je njihov istraživački projekat odlažen, redefinisani ili završeni, ili obavijeste ako treba da se prekine ranije ili suspenduje iz bilo kog razloga.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske, član 103, 104, 105, 106.</li><li>- Metodologija upravljanja grantovima za programe koji se finansiraju ili sufinansiraju sredstvima budžeta Republike Srpske</li><li>- Statut Univerziteta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fondovi finansiranja uglavnom diktiraju i strateške ciljeve, i istraživačko okruženje kao i proceduru izvještavanja.</li><li>- Procedura internih izvještavanja istraživačkih projekata ne postoji, mada postoje interne provjere koje obavlja interni revizor Univerziteta po nalogu.</li><li>- Dolazi do dupliranja izvještavanja o realizaciji projekata izvršilaca, od strane donatora i od strane Univerziteta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Održavanje formalnih obuka i treninga o postojećim istraživačkim projektnim aplikacijama, strateškim ciljevima istraživačkih područja, mehanizmima finansiranja i načinima izvještavanja (SG1.1)</li></ul>	06/2020 Prorektor za NIR, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi unifikovanu metodologiju izvještavanja istraživačkih projekata Univerziteta (SG4.1)</li></ul>	06/2017 Prorektor za NIR, Kancelarija za NIR

## 5. Ugovorne i zakonske obaveze

Istraživači na svim nivoima moraju biti upoznati sa nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim odlukama koje regulišu obuku i / ili uslove rada. Ovo uključuje prava intelektualne svojine, propise i uslove za bilo kog sponzora ili finansijera, nezavisno od prirode njihovog ugovora. Istraživači treba da se pridržavaju ovih propisa dostavljanjem traženih rezultata (npr. teze, publikacije, patenti, izvještaji, razvoj novih proizvoda, itd) kao što je navedeno u odredbama i uslovima ugovora ili odgovarajućeg dokumenta.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske, član 103, stav (3), član 104, član 107, član 108 i član 109.</li> <li>- Zakon o radu Republike Srpske</li> <li>- Nacionalni programi i strategije</li> <li>- Statut Univerziteta</li> <li>- Kodeks profesionalne etike</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iako su istraživači svjesni postojećih pravila naročito onih koji finansiraju određeno istraživanje, potrebno je razviti i u potpunosti i iskoristiti sistem za komuniciranje kojim će cjelokupna istraživačka regulativa biti dostupna.</li> <li>- U cilju evaluacije pridržavanja propisa potrebno je nastaviti sa dobrom praksom izvještavanja koju treba unifikovati na cijelom Univerzitetu.</li> <li>- Generalno, istraživači su zadovoljni sa upoznatošću sa ugovornim i zakonskim uslovima istraživanja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)</li> </ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača o postojećoj nacionalnoj/entitetskoj i institucionalnoj regulativi (SG4.2)</li> </ul>	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi unifikovanu metodologiju izvještavanja istraživačkih projekata Univerziteta (SG4.1)</li> </ul>	06/2017 Prorektor za NIR, Kancelarija za NIR



## 6. Odgovornost

Istraživači treba da budu svjesni da su odgovorni prema svojim poslodavcima, finansijerima, ili drugim povezanim javnim ili privatnim tijelima kao i, po etičkoj osnovi, prema društvu u cjelini. Konkretno, istraživači koji se finansiraju iz javnih fondova su takođe odgovorni za efikasno korišćenje novca poreskih obveznika. Shodno tome, oni treba da se pridržavaju principa dobrog, transparentnog i efikasnog upravljanja finansijama i sarađuju sa bilo kojim ovlašćenim revizorom njihovog istraživanja, bez obzira da li ga angažuju njihovi poslodavci ili finansijeri ili etički komitet. Metode prikupljanja i analize, rezultati i tamo gde je primenjivo, pojedinih o podacima treba da budu otvoreni za interne i eksterne provjere, po potrebi i na zahtev nadležnih organa.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o radu Republike Srpske</li><li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske, član 107, član 108</li><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Kodeks profesionalne etike</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Istraživači su generalno zadovoljni sa odgovornosti prema svojim poslodavcima, finansijerima idrugim tijelima (71,6 %).</li><li>- Svako istraživanje koje se obavlja na Univerzitetu podložno je internoj i eksternoj reviziji.</li><li>- Svaki utrošak finansija istraživanja mora odgovarati utrošku prema projektnoj aplikaciji. Za svaki prihod istraživanja mora biti objašnjen i opravdan utrošak.</li></ul>	n/a	n/a

## 7. Dobra praksa u istraživanju

Istraživači treba da u svakom trenutku usvoje zaštite na radu, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, uključujući i preduzimanje neophodnih mjera predostrožnosti za zdravlje i bezbjednost i za oporavak od katastrofa informacionih tehnologija, na primer pripremajući odgovarajuće rezervne strategije. Oni takođe treba da budu upoznati sa aktuelnim nacionalnim pravnim zahtjevima u vezi sa zaštitom podataka i zahtjevima za zaštitu povjerljivosti, i da preduzmu neophodne korake da ih ispune u svakom trenutku.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Kodeks profesionalne etike</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Istraživači nisu dovoljno upoznati sa postojećim propisima, potrebno je kreirati adekvatan sistem za kontinuirano informisanje. Upoznati su u onoj mjeri u kojoj im je potrebno za implementaciju istraživačkih aktivnosti.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača o postojećoj nacionalnoj/ entitetskoj i institucionalnoj regulativi (SG4.2)</li></ul>	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi za sve laboratorije, postrojenja i opremu koja se koristi na Univerzitetu uputstva o zaštiti i bezbjednosti istraživanja (SG3.8)</li></ul>	05/2018 Dekani organizacionih jedinica

## 8. Širenje i eksploatacija rezultata

Svi istraživači treba da obezbijede, u skladu sa svojim ugovornim aranžmanima, da se rezultati njihovog istraživanja šire i eksploatišu, npr, saopštavaju, prenose u druga istraživačka okruženja ili, ako je potrebno, komercijalizuju. Od starijih istraživača se, naročito, očekuje da preuzmu vodeću ulogu u tome da istraživanje bude plodonosno i da se rezultati ili komercijalno eksploatišu ili učine dostupnim javnosti (ili oboje) kad god se ukaže prilika.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju RS</li><li>- Pravilnik o publikovanju naučnih publikacija</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Publikovanje istraživačkih rezultata je obaveza svih nastavnika i saradnika zbog napredovanja u karijeri.</li><li>- U većini istraživačkih projekata obaveza je da se svi rezultati diseminiraju na različite načine.</li><li>- Komercijalizacija istraživačkih rezultata nije na zadovoljavajućem nivou.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi oficijelnu mejling listu za diseminaciju informacija svim istraživačima na Univerzitetu (SG4.11)</li></ul>	05/2017 Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Predstavljanje rezultata naučnoistraživačkog rada društvenoj zajednici (SG5.1)</li></ul>	10/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Povećati prihode od saradnje sa privredom (SG5.2)</li></ul>	09/2020 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Evidentirati doktorske radove i istraživačke projekte sa privredom (SG5.3)</li></ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, projekata, патената, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)</li></ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar

## 9. Javni angažman

Istraživači treba da obezbijede da su njihove istraživačke aktivnosti poznate društvu u cjelini na takav način da ih mogu razumjeti ne-specijalisti, čime se poboljšava razumijevanje nauke kod javnosti. Direktni kontakt sa javnošću će pomoći istraživačima da bolje razumiju interesovanje javnosti za prioritete nauke i tehnologije, a takođe i njihove zabrinutosti.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
n/a	<ul style="list-style-type: none"><li>- Na univerzitetskoj veb stranici se redovno objavljuju istraživačke aktivnosti na osnovu dostave vijesti od strane koordinatora istraživanja.</li><li>- Mediji dolaze na sva važnija dešavanja na Univerzitetu i fakultetima po pozivu i kreiraju izvještaje u medijima.</li><li>- Nedovoljna količina istraživačkih i umjetničkih informacija se plasira medijima.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi oficijelnu mejling listu za diseminaciju informacija svim istraživačima na Univerzitetu (SG4.11)</li></ul>	05/2017 Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Predstavljanje rezultata naučnoistraživačkog rada društvenoj zajednici (SG5.1)</li></ul>	10/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima

## 10. Nediskriminacija

Poslodavci i / ili finansijeri istraživača neće diskriminisati istraživača na bilo koji način na osnovu pola, starosti, etničkog, nacionalnog ili socijalnog porijekla, religije ili vjerovanja, seksualne orijentacije, jezika, invaliditeta, političkog mišljenja, socijalnog i ekonomskog stanja.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Ustav BiH, član 2, stav 4</li><li>- Zakon o radu Republike Srpske, član 5.</li><li>- Zakon o visokom obrazovanju, član 74.</li><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Kodeks profesionalne etike</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Svi zaposleni na Univerzitetu imaju pravo žalbe Upravnom odboru i Senatu, kao i putem Komiteta za etička pitanja u slučaju povrede osnovnih ljudskih prava.</li><li>- Procenat anketiranih istraživača je 48,99 % na strani osoba ženskog pola.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača o postojećoj nacionalnoj/ entitetskoj i institucionalnoj regulativi (SG4.2)</li></ul>	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Sprovođenje elektronskog anketiranja doktorskih kandidata i ostalih istraživača (u vezi sa nediskriminacijom) (SG4.3)</li></ul>	10/2017 Prorektor za međunarodnu saradnju i osiguranje kvaliteta. Kancelarija za osiguranje kvaliteta. Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Donijeti institucionalnu transparentnu proceduru o anti mobingu</li></ul>	12/2017 Pravna služba

## 11. Evaluacije/sistemi ocjenjivanja

Poslodavci i / ili finansijeri treba da uvedu za sve istraživače, uključujući i starije istraživače, sistem ocjenjivanja / evaluacije za procjenu njihovog profesionalnog rada na redovnoj osnovi i na transparentan način od strane nezavisne (i, u slučaju starijih istraživača, najbolje međunarodne) komisije.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske, član 70, član 74.</li><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Pravilnik o postupku i uslovima izbora akademskog osoblja</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Univerzitet sprovodi evaluaciju naučno istraživačkih i umjetničkih rezultata putem izrađenog kartona naučnog radnoga u okviru izrade samoevaluacionog izvještaja Univerziteta.</li><li>- Ocjenjivanje istraživačkog rada se ne sprovodi od strane nezavisne komisije.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)</li></ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Sprovođenje elektronskog anketiranja doktorskih kandidata i ostalih istraživača (SG4.3)</li></ul>	10/2017 Prorektor za međunarodnu saradnju i osiguranje kvaliteta. Kancelarija za osiguranje kvaliteta. Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izrada i redovno vođenje centralne baze podataka doktorskih studijskih programa i doktorskih kandidata (SG4.4)</li></ul>	09/2017 Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi pravilnik o vrednovanju NIR rezultata (gdje će biti izrađena metodologija ocjenjivanja) (SG4.5)</li></ul>	12/2017 Prorektor za NIR, Pravna služba, Komitet za osiguranje kvaliteta

## II. Rekrutovanje

### 12. Rekrutovanje

Poslodavci i / ili finansijeri treba da obezbijede da su standardi za ulaz i prijem za istraživače, posebno na početku njihove karijere, jasno definisani i treba da olakšaju pristup za ugrožene grupe ili za istraživače povratnike u istraživačku karijeru, uključujući i nastavnike (bilo kog nivoa ) koji se vraćaju istraživačkoj karijeri. Poslodavci i / ili finansijeri istraživača treba da se pridržavaju principa postavljenih u Kodeksu ponašanja prilikom zapošljavanja istraživača i prilikom imenovanja ili regrutovanje istraživača.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li> <li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju RS</li> <li>- Statut Univerziteta</li> <li>- Pravilnik o postupku i uslovima izbora akademskog osoblja Univerziteta u Istočnom Sarajevu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inostrani državljani mogu da apliciraju na univerzitetske doktorske studije u skladu sa istim uslovima i drugačijom cijenom školarine .</li> <li>- Trenutno na univerzitetu ne postoje doktorski studijski programi na engleskom jeziku.</li> <li>- Anketirani istraživači (nastavno osoblje i doktoranti) su zadovoljni sa kriterijumima i standardima za prijem istraživača (preko 77%).</li> <li>- Procedure za zapošljavanje stranih državljana nisu transparentne.</li> </ul>	- Ubrzati postupak priznavanja kvalifikacija na Univerzitetu i fakultetima (SG2.7)	10/2018 Pravna služba, Sekretari
		- Promovisati osnivanje alumni udruženja na fakultetima (SG5.6)	12/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima
		- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača i potencijalnih kandidata o postojećoj nacionalnoj/ entitetskoj i institucionalnoj regulativi vezanoj za kriterijume za prijem istraživača (SG4.2)	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR
		- Izrada i redovno vođenje centralne baze podataka doktorskih studijskih programa i njihova javna diseminacija (SG4.4)	09/2017 Univerzitetski računarski centar

### 13. Regrutovanje (Kod)

Poslodavci i / ili finansijeri treba da uspostave procedure zapošljavanja koje su otvorene, efikasne, transparentne, podržive i međunarodno uporedive, kao i prilagođene vrsti pozicije na koju je potrebno angažovati nekoga. Oglasi treba da daju širok opis potrebnih znanja i sposobnosti, i ne bi trebalo da budu tako specijalizovane da obeshrabre odgovarajuće kandidate. Poslodavci treba da pruže opis uslova i prava, uključujući i perspektive za razvoj karijere. Štaviše, dozvoljeno vrijeme između oglasa za upražnjeno mjesto ili poziva za podnošenje zahtjeva i rok za odgovor trebaju biti realni.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske (rokovi, izbor u izvanje) član 76, član 77, član 78, član 79, član 80, član 81, član 83, član 85, član 89.</li><li>- Zakon o radu Republike Srpske</li><li>- Statut Univerziteta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sva oglašavanja za posao od strane fakulteta idu ka univerzitetnoj administraciji.</li><li>- Univerzitet ne pruža mogućnost za razvoj strategije za razvoj karijere.</li><li>- Rokovi za aplikacije za posao treba da budu ujednačeni.</li></ul>	- Utvrditi poziciju savjetnika o razvoju karijere na Univerzitetu za istraživače i za studente (SG1.4)	06/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu, Pravna služba
		- Kreirati formu za podnošenje oglasa za posao na srpskom i engleskom jeziku, i ovu formu implementirati na univerzitetskoj veb stranici (SG3.13)	12/2017 Pravna služba, Univerziteti računarski centar
		- Izraditi na univerzitetskoj veb stranici listing oglašanih poslova na svim fakultetima i rektoratu (SG3.14)	12/2017 Univerziteti računarski centar
		- Definisati unifikovano broj dana javnih oglašavanja za posao na univerzitetu (SG2.11)	12/2017 Upravljačke strukture na Univerzitetu, Pravna služba



#### 14. Selekcija (Kod)

Komisije za izbor treba da okupe različite stručnosti i sposobnosti i treba da imaju adekvatnu zastupljenost polova i, gde je to moguće i izvodljivo, uključuje članove iz različitih sektora (javni i privatni) i disciplina, uključujući i članove iz drugih zemalja i sa relevantnim iskustvom u procjeni kandidata. Kad god je moguće, širok spektar način izbora treba da se koristi, kao što su spoljne stručne procjene i razgovor licem-u-lice. Članovi konkursnih komisija treba da budu adekvatno obučeni i realistični.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske, član 91.</li><li>- Pravilnik o postupku i uslovima izbora akademskog osoblja</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Komisije za izbor predstavljaju uglavnom članovi sa univerziteta, rjeđe iz ostalih sektora i drugih država.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Uraditi i podnijeti prijedlog dopune pravilnika o prijemu istraživača/ kandidata vezan za imenovanje članova komisije za prijem iz druge države i izvan univerzitetskog sistema (privatne kompanije, istraživačke institucije i sl.) uz polnu ravnopravnost (SG2.4)</li></ul>	12/2018 Pravna služba, Prorektor za NIR, Prorektor za nastavu, Prorektor za ljudske i materijalne resurse
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu univerzitetskih nastavnih i naučnih radnika sa mogućnošću pretrage članova za komisije za izbor (SG3.2)</li></ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar

## 15. Transparentnost (Kod)

Kandidati treba da budu obaviješteni, prije izbora, o procesu zapošljavanja i kriterijumima za izbor, broju raspoloživih mjesta i perspektivi za razvoj karijere. Treba ih informisati, nakon procesa selekcije, o prednostima i slabostima njihovih aplikacija.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske, član 89, član 90, član 91, član 92, član 94, član 95, član 96.</li><li>- Pravilnik o postupku i uslovima izbora akademskog osoblja</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Evaluacioni izveštaji nakon procesa zapošljavanja nisu unifikovani na nivou Univerziteta.</li><li>- Ne postoji metodologija izvještavanja kandidata o slabostima i snagama njihovih aplikacija na javno oglašavanje.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi unifikovan prijedlog evaluacionog izvještaja za Univerzitet o procesu zapošljavanja, kriterijumima za izbor i izvještavanju nakon procesa selekcije kandidata o dobrim i lošim stranama aplikacije (SG4.6)</li></ul>	06/2018 Pravna služba

## 16. Način ocjenjivanja (Kod)

Proces selekcije treba da uzme u obzir čitav spektar iskustva kandidata. Fokusirajući se na njihov ukupni potencijal kao istraživača, njihova kreativnost i stepen nezavisnosti trebaju se takođe uzeti u obzir. To znači da se zasluge trebaju kvalitativno ocijeniti, ali i kvantitativno, fokusirajući se na izvanredne rezultate u okviru raznovrsnih karijera, a ne samo na broj publikacija. Shodno tome, značaj bibliometrijskih indeksa treba da bude pravilno uravnotežena u širem opsegu ocjenjivačkih kriterijuma, kao što su predavanja, nadzor, timski rad, prenošenja znanja, upravljanje istraživanjem i inovacijama i podizanje javne svesti o aktivnostima. Za kandidate sa iskustvom u industriji, posebnu pažnju treba posvetiti svim doprinosima za patente, razvoj ili pronalazke.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
- Statut Univerziteta	- Kandidati se ocjenjuju u skladu sa postojećim pravilima koja se uglavnom odnose na dosadašnje objavljene publikacije.	- Podnijeti prijedlog novih širih i oštrijih uslova za izbor za prijem istraživača/ kandidata sa bodovnom listom uz naglasak na vrednovanje stručnih kvalifikacija tokom doživotnog profesionalnog razvoja, naučne mobilnosti, stranih jezika (SG2.3)	12/2019 Pravna služba, Prorektor za NIR, Prorektor za nastavu, Prorektor za ljudske i materijalne resurse
		- Izraditi unifikovan prijedlog evaluacionog izvještaja za Univerzitet o procesu zapošljavanja, kriterijumima za izbor i izvještavanju nakon procesa selekcije kandidata o dobrim i lošim stranama aplikacije (SG4.6)	06/2018 Pravna služba

## 17. Varijacije u hronološkom redosljedu CV-a (Kod)

Pauze u karijeri ili varijacije u hronološkom redosljedu radne biografije ne treba da budu kažnjeni, već ih smatrati evolucijom karijere, a samim tim, kao potencijalno vrijedan doprinos profesionalnom razvoju istraživača ka multidimenzionalnoj stazi karijere. Kandidatima zato treba da bude dozvoljeno da podnesu biografije zasnovane na dokazima, koje odražavaju reprezentativni niz dostignuća i kvalifikacija koje odgovaraju radnom mjestu za koji se pravi aplikacija.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
n/a	- Pauze u karijeri se ne tretiraju negativno.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Podnijeti prijedlog novih širih i oštrijih uslova za izbor za prijem istraživača/ kandidata sa bodovnom listom uz naglasak na vrednovanje stručnih kvalifikacija tokom doživotnog profesionalnog razvoja, naučne mobilnosti, stranih jezika (SG2.3)</li></ul>	12/2019 Pravna služba, Prorektor za NIR, Prorektor za nastavu, Prorektor za ljudske i materijalne resurse
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Ugraditi u postojeći pravilnik o prijemu istraživača/ kandidata član da komisija za izbor pozitivno ocjenjuje promjene radnih mjesta (varijacije u hronološkom redosljedu CV-a) (SG2.5)</li></ul>	12/2018 Pravna služba

## 18. Priznavanje iskustva mobilnosti (Kod)

Svako iskustvo mobilnost, npr. boravak u drugoj zemlji / regionu ili u drugom istraživačkom okruženju (javnom ili privatnom) ili promjena iz jedne discipline ili sektora u drugi, bilo kao dio početne obuke u istraživanju ili u kasnijoj fazi istraživačke karijere, ili virtuelna iskustva mobilnosti, treba posmatrati kao vrijedan doprinos profesionalnom razvoju istraživača.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
- Statut Univerziteta - Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske	- Mobilnost se značajno promoviše na Univerzitetu. - Mobilnost se ne tretira kao napredovanje u karijeri nijednim institucionalnim aktom. - Istraživači nisu dovoljno motivisani za programe mobilnosti.	- Promovisati programe mobilnosti i ubrzati birokratski proces	10/2018 Prorektor za međunarodnu saradnju i osiguranje kvaliteta
		- Podnijeti prijedlog novih širih i oštrijih uslova za izbor za prijem istraživača/ kandidata sa bodovnom listom uz naglasak na vrednovanje stručnih kvalifikacija tokom doživotnog profesionalnog razvoja, naučne mobilnosti, stranih jezika (SG2.3)	12/2018 Pravna služba, Prorektor za NIR, Prorektor za nastavu, Prorektor za ljudske i materijalne resurse

## 19. Priznavanje kvalifikacija (Kod)

Poslodavci i/ ili finansijeri treba da obezbijede odgovarajuću procjenu i evaluaciju akademskih i stručnih kvalifikacija, uključujući i neformalne kvalifikacije svih istraživača, naročito u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti. Oni treba da se informišu i steknu potpuno razumijevanje pravila, procedura i standarda koji uređuju priznavanje takvih kvalifikacija i, shodno tome, istražite postojeći nacionalni zakon, pravila i posebna pravila o priznavanju ovih kvalifikacija putem svih raspoloživih kanala.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske član 124, član 125, član 126, član 127, član 128.</li><li>- Statut Univerziteta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Na univerzitetskoj veb stranici nisu posebno izdvojene informacije o priznavanju kvalifikacija.</li><li>- Sve informacije o priznavanju kvalifikacija dostupne su uglavnom na srpskom jeziku.</li><li>- Priznavanje neformalnih kvalifikacija nije uređeno niti se bodovno uzima u obzir prilikom vrednovanja potencijalnih kandidata.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Istaknuti postupak akademskog i profesionalnog priznavanja kvalifikacija (domaćih i inostranih) na univerzitetskoj veb stranici i na srpskom i engleskom jeziku (SG2.6)</li></ul>	09/2017 Pravna služba, Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Ubrzati postupak priznavanja kvalifikacija na Univerzitetu i fakultetima (SG2.7)</li></ul>	10/2018 Pravna služba, Sekretari
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Unaprijediti karton naučnog radnika sa neformalnim kvalifikacijama istraživača na Univerzitetu (SG3.3)</li></ul>	06/2018 Kancelarija za osiguranje kvaliteta, Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Podnijeti prijedlog novih širih i oštrijih uslova za izbor za prijem istraživača/ kandidata sa bodovnom listom uz naglasak na vrednovanje stručnih kvalifikacija tokom doživotnog profesionalnog razvoja, naučne mobilnosti, stranih jezika (SG2.3)</li></ul>	12/2018 Pravna služba, Prorektor za NIR, Prorektor za nastavu, Prorektor za ljudske i materijalne resurse

## 20. Seniorstvo (Kod)

Nivoi potrebnih kvalifikacija treba da budu u skladu sa potrebama položaja i da ne budu postavljeni kao prepreka za ulazak. Priznavanje i vrednovanje kvalifikacija treba da se fokusira na ocjenu dostignuća lica, a ne na okolnosti ili ugled ustanove u kojoj su stekli kvalifikacije. Pošto se stručne kvalifikacije mogu steći u ranoj fazi duge karijere, model doživotnog profesionalnog razvoja treba da bude priznat.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
n/a	n/a	- Podnijeti prijedlog novih širih i oštrijih uslova za izbor za prijem istraživača/ kandidata sa bodovnom listom uz naglasak na vrednovanje stručnih kvalifikacija tokom doživotnog profesionalnog razvoja, naučne mobilnosti, stranih jezika (SG2.3)	12/2019 Pravna služba, Prorektor za NIR, Prorektor za nastavu, Prorektor za ljudske i materijalne resurse

## 21. Postdoktorska imenovanja (Kod)

Jasna pravila i eksplicitne smjernice za angažovanje i imenovanje postdoktorskih istraživača, uključujući maksimalno trajanje i ciljeve ovakvog angažovanja, trebaju uspostaviti institucije koje imenuju postdoktorske istraživače. Takve smjernice trebaju uzeti u obzir vrijeme provedeno u prethodnim postdoktorskim imenovanjima na drugim institucijama i trebaju uzeti u obzir da postdoktorski status bude prelazan, sa primarnim ciljem pružanja dodatnih profesionalnih razvojnih mogućnosti za istraživačke karijere u kontekstu dugoročne perspektive karijere.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
n/a	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trenutno, postdoktorske studije na Univerzitetu ne postoje.</li><li>- Postoji manji broj pojedinačnih slučajeva istraživača koji žele da pohađaju postdoktorske studije u inostranstvu i da se vrate na instituciju.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Uticati na različite entitetske i nacionalne vlasti za uspostavljanje i dodjeljivanje postdokorskog grantovskog sistema (SG3.4)</li></ul>	10/2020 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima



### III. Radni uslovi i društvena sigurnost

#### 22. Priznavanje profesije

Svi istraživači angažovani u istraživačkoj karijeri treba da budu priznati kao profesionalci i tretirani na odgovarajući način. To bi trebalo da počne na početku karijere, i to na postdiplomskom nivou, i treba da sadrži sve nivoe, bez obzira na njihovu klasifikaciju na nacionalnom nivou (npr. zaposleni, postdiplomac, doktorski kandidat, doktor nauka, državni službenici).

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li><li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske, član 71, član 72, član 73, član 74, član 75, član 76, član 77.</li><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Kodeks profesionalne etike</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Doktorski studenti nisu prepoznati kao profesionalci na Univerzitetu.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Promovisati principe Kodeksa profesionalne etike s ciljem prepoznavanja i priznavanja istraživača odnosno doktorskih studenata kao profesionalaca putem anketiranja i poboljšanja informisanosti (SG4.7)</li></ul>	06/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima

### 23. Istraživačko okruženje

Poslodavci i/ ili finansijeri istraživača treba da obezbijede veoma podsticajno istraživačko ili trening okruženje koji nudi odgovarajuću opremu, postrojenja i mogućnosti, uključujući i daljinsku saradnju preko istraživačkih mreža, a da su nacionalni ili sektorski propisi koji se tiču zdravlja i bezbjednosti u istraživanju poštuju. Finansijeri treba da obezbijede da su obezbeđena odgovarajuća sredstva za podršku dogovorenog programa rada.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju RS</li> <li>- Statut Univerziteta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Univerzitet je nedavno sproveo nabavku istraživačke opreme za veliki broj fakulteta na osnovu ugovora Vlade Republike Srpske i Vlade Austrije, u iznosu od preko 20 miliona eura.</li> <li>- Među fakultetima univerziteta nisu dovoljno diseminirane informacije o dostupnoj opremi.</li> <li>- Nema dovoljan broj stručnih saradnika na Univerzitetu koji rade sa istraživačkom opremom.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obezbediti pristup istraživačkim bazama podataka istraživačima (SG1.2)</li> </ul>	06/2017 Upravljačke strukture na Univerzitetu
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi informator o postojećoj istraživačkoj opremi na Univerzitetu i diseminirati informacije o istoj (SG3.5)</li> </ul>	05/2018 Prorektor za NIR, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi bazu podataka istraživačke infrastrukture Univerziteta (SG3.6)</li> </ul>	03/2019 Univerzitetski računarski centar, Prorektor za NIR, Prodekani za NIR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Putem prisustva univerzitetskih predstavnika u komisijama i tijelima ministarstva Vlade RS, uticati na obezbjeđenje dodatne istraživačke opreme (SG3.7)</li> </ul>	06/2017 Upravljačke strukture na Univerzitetu
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi za sve laboratorije, postrojenja i opremu koja se koristi na Univerzitetu uputstva o zaštiti i bezbjednosti istraživanja (SG3.8)</li> </ul>	05/2018 Dekani organizacionih jedinica
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Povećati prihode od saradnje sa privredom (SG5.2)</li> </ul>	09/2020 Upravljačke strukture na Univerzitetu
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidentirati doktorske radove i istraživačke projekte sa privredom (SG5.3)</li> </ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Kancelarija za NIR

## 24. Radni uslovi

Poslodavci i / ili finansijeri treba da obezbijede da su uslovi za istraživače, uključujući i hendikepirane istraživače obezbijeđeni, gde je potrebno obezbijediti fleksibilnost koja se smatra od suštinskog značaja za uspješno obavljanje istraživanja u skladu sa postojećim nacionalnim zakonodavstvom i sa nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima. Oni bi trebalo da imaju za cilj da obezbede uslove koji omogućavaju da i žene i muškarci istraživači kombinuju rad, porodicu i djecu i karijeru. Posebna pažnja treba da bude posvećena, između ostalog, na fleksibilno radno vrijeme, honorarni rad, tele-rad i plaćeno odsustvo, kao i neophodne finansijske i administrativne odredbi koje regulišu takve aranžmane.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li><li>- Zakon o radu Republike Srpske</li><li>- Statut Univerziteta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o radu definiše dovoljan broj istaknutih načela na zadovoljavajući način u korist istraživača.</li><li>- Univerzitet dozvoljava fleksibilno radno vrijeme, u skladu sa specifičnostima.</li><li>- Trenutno je kod zaposlenih nastavnički i istraživački rad objedinjen.</li><li>- Nastavno osoblje je u određenoj mjeri opterećeno nastavom.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Putem prisustva univerzitetskih predstavnika u komisijama i tijelima ministarstva Vlade RS, uticati na unapređenje uslova istraživačima u pogledu fleksibilnog radnog vremena, plaćenog odsustva i finansijskih aranžmana (SG5.4)</li></ul>	05/2020 Upravljačke strukture na Univerzitetu
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Obezbjediti uslove za rad hendikepiranim istraživačima (SG3.9)</li></ul>	10/2020 Upravljačke strukture na Univerzitetu

## 25. Stabilnost i trajnost zaposlenja

Poslodavci i / ili finansijeri treba da obezbude da performanse istraživača nisu podrivene nestabilnošću ugovora o radu, pa stoga treba da se posvete što je moguće više da se poboljša stabilnost uslova zapošljavanja za istraživače, sprovodeći na taj način i poštovanje principa i uslova utvrđenih u Direktivi EU o određenom vremenu rada.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li><li>- Pravilnik o postupku i uslovima izbora akademskog osoblja Univerziteta u Istočnom Sarajevu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Svi istraživači na univerzitetu su zaposleni na određeno vrijeme (osim vanrednih i redovnih profesora), sa obavezom napredovanja u veće zvanje.</li><li>- Ukoliko se ne napreduje u veće zvanje postoji mogućnost reizbora u postojeće zvanje.</li><li>- Ne postoji mogućnost da poboljša stabilnost i trajnost zaposlenja u skladu sa postojećim nacionalnim i entitetskim zakonodavstvom.</li><li>- Istraživači sami sebi trebaju obezbjediti sigurnost i trajnost zaposlenja tako što će obezbjeđivati dobre istraživačke rezultate.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nema predloženih aktivnosti</li></ul>	<b>n/a</b>

## 26. Finansiranje i plate

Poslodavci i / ili finansijeri istraživača treba da obezbijede da istraživači uživaju poštene i atraktivne uslove finansiranja i / ili adekvatne plate i pravične provizije socijalnog osiguranja (uključujući slučaj bolesti i roditeljskog prava, penzije i naknade za nezaposlenost), u skladu sa postojećim nacionalnim zakonodavstvom i nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorom. Ovo mora da obuhvati Istraživači u svim fazama karijere uključujući i istraživači u ranim fazama, srazmjerno njihovom pravnom statusu, performansama i nivou kvalifikacija i / ili odgovornosti.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o platama zaposlenih u oblasti prosvjete i kulture Republike Srpske</li><li>- Zakon o radu Republike Srpske</li><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li><li>- Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u oblasti obrazovanja i kulture Republike Srpske</li><li>- Pravilnik o finansiranju</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Plate zajedno sa socijalnim osiguranjem su zagantovane svim zaposlenim istraživačima u svim fazama karijere.</li><li>- Nastavni i istraživački rad su zajedno obuhvaćeni jednom platom, nisu razdvojeni, odnosno zajedno se tretiraju.</li><li>- Nije unifikovan procenat nastavnog i istraživačkog rada.</li><li>- Poštovanje posebnog i opšeg kolektivnog ugovor zajedno sa zakonom o radu obaveza su Univerziteta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Objediti podsticaje istraživačima iz fondova i projekata u kojima učestvuju i djeluju kao članovi tima (SG3.10)</li></ul>	10/2018 Rukovodioci projekata, Pravna služba
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača o postojećoj nacionalnoj/ entitetskoj i institucionalnoj regulativi (SG4.2)</li></ul>	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Definisani procenat udjela istraživačkog rada u cjelokupnom opterećenju nastavnog osoblja (60:40) staviti u praksu (SG2.8)</li></ul>	06/2019 Upravljačke strukture na Univerzitetu, Pravna služba

## 27. Polni balans

Poslodavci i / ili finansijeri treba da teže reprezentativnoj ravnopravnosti polova na svim nivoima, uključujući i osoblje u nadzorno upravljačkom nivou. To treba da se postigne na osnovu politike jednakih mogućnosti u zapošljavanju i u narednim fazama karijere, ali da to ne daje prednost u odnosu na kvalitet i kriterijume osposobljenosti. Da bi se obezbijedio jednak tretman, selekcijski i evaluacijski odbori treba da imaju adekvatnu ravnotežu između polova.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o ravnopravnosti polova BiH</li><li>- Zakon o radu Republike Srpske</li><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Više od 70% ispitanih istraživača smatra sa institucija teži ravnopravnosti polova na svim nivoima.</li><li>- 48,99% ispitanih istraživača su osobe ženskog pola.</li><li>- Ispitani istraživači smatraju da institucija prije treba dati prednost kvalitetu i osposobljenosti nego ravnopravnosti polova.</li></ul>	n/a	n/a

## 28. Razvoj karijere

Poslodavci i / ili finansijeri istraživača treba da sastave, po mogućstvu u okviru njihovog upravljanja ljudskim resursima, specifičnu strategiju za razvoj karijere istraživača u svim fazama njihove karijere, bez obzira na ugovorne situacije, uključujući i istraživače na određeno vreme. To treba da obuhvati dostupnost mentora koji pružaju podršku i smjernice za lični i profesionalni razvoj istraživača, tako da ih motiviše i doprinosi smanjenju nesigurnost u njihovoj profesionalnu budućnost. Svi istraživači treba da budu upoznati sa tim odredbama i aranžmanima.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li><li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ne postoji strategija za razvoj karijere istraživača, kao ni proces vođenja karijere istraživača.</li><li>- Ne postoji baza podataka dostupnih mentora sa specifičnim tematikama.</li><li>- Svi istraživači su upoznati sa ugovornim situacijama u kojima se nalaze i mogućnostima i uslovima napredovanja.</li></ul>	- Razviti strategiju za razvoj karijere istraživača (SG1.3)	06/2019 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima
		- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, dostupnih mentora, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar
		- Utvrditi poziciju savjetnika o razvoju karijere na Univerzitetu za istraživače i za studente (SG1.4)	06/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu, Pravna služba

## 29. Vrijednost mobilnosti

Poslodavci i / ili finansijeri treba da prepoznaju vrednost geografske, intersektoralne, inter-i trans-disciplinarne i virtuelne mobilnosti, kao i mobilnosti između javnog i privatnog sektora, kao važno sredstvo za unapređenje naučnog znanja i profesionalnog razvoja u bilo kojoj fazi istraživačke karijere. Shodno tome, oni treba da izgrade takve opcije u specifičnoj strategiji za razvoj karijere i potpuno vrednuju i priznaju svako iskustvo mobilnosti unutar napredovanja u karijeri. Ovo takođe zahtijeva da se postave neophodni administrativni instrumenti da omoguće prenosivost i grantova i socijalnog osiguranja, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li> <li>- Pravilnik o sufinansiranju međunarodne razmjene studenata i akademskog osoblja</li> <li>- Statut Univerziteta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobilnost se ne vrednuje u napredovanju u karijeri.</li> <li>- Prevelika birokratizacija mobilnosti dovodi do smanjenja mobilnosti istraživača.</li> <li>- Nigdje u institucionalnoj regulativi nije uređeno da istraživači treba da provedu jedan dio vremena u mobilnosti na inostranim institucijama zbog napredovanja u karijeri i sl.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podnijeti prijedlog novih širih i oštrijih uslova za izbor za prijem istraživača/ kandidata sa bodovnom listom uz naglasak na vrednovanje stručnih kvalifikacija tokom doživotnog profesionalnog razvoja, naučne mobilnosti, stranih jezika (SG2.3)</li> </ul>	12/2019 Pravna služba, Prorektor za NIR, Prorektor za nastavu, Prorektor za ljudske i materijalne resurse
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ojačati mobilnost istraživača reformulacijom uslova za izbor u zvanje (SG2.13)</li> </ul>	10/2019 Pravna služba
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, dostupnih mentora, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)</li> </ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Razviti strategiju za razvoj karijere istraživača s naglaskom na mobilnost (SG1.3)</li> </ul>	06/2019 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima



### 30. Pristup savjetima o karijeri

Poslodavci i / ili finansijeri treba da obezbijede savjete o karijeri i pomoć pri traženju posla, bilo u institucijama, ili kroz saradnju sa drugim strukturama, koje se nudi istraživačima u svim fazama njihove karijere, bez obzira na ugovorne situacije.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
n/a	<ul style="list-style-type: none"><li>- U praksi ne postoji savjetodavna služba koja bi savjetovala istraživače tokom njihove karijere.</li><li>- Savjetovanje u vezi karijere obavljaju uglavnom mentori.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utvrditi poziciju savjetnika o razvoju karijere na Univerzitetu za istraživače i za studente (SG1.4)</li></ul>	06/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu, Pravna služba

### 31. Prava intelektualnog vlasništva

Poslodavci i / ili finansijeri treba da obezbijede da istraživači u svim fazama karijere imaju koristi od eksploatacije (ako ih ima) svojih R & D rezultata kroz pravnu zaštitu i, posebno, kroz odgovarajuću zaštitu prava intelektualne svojine, uključujući autorska prava. Politike i prakse treba da navedu koja prava pripadaju istraživačima i / ili, ako je takav slučaj, njihovim poslodavcima ili drugim stranakama, uključujući i spoljne komercijalne ili industrijske organizacije, ako je moguće, u okviru određenih sporazuma o saradnji ili drugih vrsta ugovora.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zakon o naučnoistraživačkoj djelatnosti i tehnološkom razvoju Republike Srpske</li> <li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li> <li>- Zakon o autorskom i srodnim pravima BiH</li> <li>- Zakon o patentu BiH</li> <li>- Kodeks profesionalne etike</li> <li>- Pravilnik o studiranju na doktorskim studijama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne postoje široka saznanja na Univerzitetu o eksploataciji R&amp;D rezultata, načinu eksploatacije, mogućnostima, njihovoj zaštiti prava, autorskim pravima i sl.</li> <li>- Putem samoevaluacionih izvještaja na Univerzitetu prikuplja se broj patenata, ali detaljnije situacije i objašnjenja u vezi eksploatacije i zaštite prava ne postoje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, dostupnih mentora, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)</li> </ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, dostupnih mentora, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)</li> </ul>	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača o postojećoj nacionalnoj/ entitetskoj i institucionalnoj regulativi naročito vezano za prava intelektualnog vlasništva istraživačkih rezultata (SG4.2)</li> </ul>	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR

### 32. Koautorstvo

Koautorstvu treba pozitivno posmatrati od strane institucije prilikom procjene osoblja, kao dokaz konstruktivnog pristupa vođenju istraživanja. Poslodavci i / ili finansijeri treba da razviju strategije, prakse i procedure da pruže istraživačima, uključujući i one na početku svoje istraživačke karijere, neophodne okvirne uslove, tako da oni mogu da uživaju pravo da budu priznati i stavljani na listu i / ili citirani, u kontekstu njihovih stvarnih doprinosa, kao koautori radova, patenata, itd, ili da objave svoje rezultate istraživanja nezavisno od njihovog pretpostavljenog (ih).

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
- Kodeks profesionalne etike	- U naučnim radovima na Univerzitetu se ne vrednuje broj koautora, odnosno ne dodjeljuju se odgovarajući koeficijenti, već se autori i koautori jednako tretiraju. - Univerzitet ne posjeduje repozitorijum naučnih publikacija zaposlenih istraživača koje bi istraživači izvan univerziteta mogli citirati. - Preko 70% istraživača u anketi smatra da institucija pozitivno vrednuje koautorstva i da štiti koautorska prava istraživača.	- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, dostupnih mentora, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar
		- Izraditi pravilnik o vrednovanju NIR rezultata s naglaskom na dodjeljivanje koeficijenata autorima i koautorima naučnih publikacija (SG4.5)	12/2017 Prorektor za NIR, Pravna služba, Komitet za osiguranje kvaliteta

### 33. Nastava

Nastava je ključno sredstvo za strukturisanje i širenju znanja i može se smatrati vrijednom opcijom unutar istraživačke karijere. Međutim, nastavne odgovornosti ne bi trebalo da budu pretjerane i ne bi trebalo da sprečavaju istraživače, posebno na početku karijere, u izvršenju svojih istraživačkih aktivnosti. Poslodavci i / ili finansijeri treba da obezbijede da su nastavne obaveze adekvatno nagrađene i uzete u obzir u evaluaciji / sistemu ocjenjivanja, i da vrijeme posvećeno, od strane starijih članova osoblja, za obuku istraživača u ranoj fazi treba da se računa kao dio njihovog nastavnog opredjeljenja. Odgovarajuće obuke treba obezbijediti za aktivnosti nastave i podučavanja kao dijela profesionalnog razvoja istraživača.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li><li>- Pravilnik o finansiranju</li><li>- Statut Univerziteta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nastavnik ili saradnik na Univerzitetu predstavlja isto što i istraživač, tako da se nastavne i istraživačke obaveze prepliću.</li><li>- Česti su slučajevi da su pojedini nastavnici ili saradnici preopterećeni nastavom, što se automatski odražava na kvalitet istraživačkog rada.</li><li>- Bez obzira na prekoračenje, izvođenje nastave preko određene norme se ne plaća dodatno nastavnicima ili saradnicima.</li><li>- Istraživački rad se ne vrednuje platom posebno, samo održana nastava.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Implementacija sistema nagrađivanja nastavnih obaveza istraživača putem elektronskog sistema ocjenjivanja od strane studenata u skladu sa reprezentativnošću uzorka (SG4.8)</li></ul>	12/2017 Prorektor za međunarodnu saradnju i osiguranje kvaliteta, Kancelarija za osiguranje kvaliteta
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Razviti unifikovan sistem izračunavanja nastavnog i saradničkog opterećenja na Univerzitetu (SG3.11)</li></ul>	10/2017 Prorektor za nastavu, Kancelarija za nastavu, Univerzitetski računarski centar
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Definisani procenat udjela istraživačkog rada u cjelokupnom opterećenju nastavnog osoblja (60:40) staviti u praksu (SG2.8)</li></ul>	06/2019 Upravljačke strukture na Univerzitetu, Pravna služba

### 34. Pritužbe/žalbe

Poslodavci i / ili finansijeri istraživača treba da utvrde, u skladu sa nacionalnim pravilima i propisima, odgovarajuće procedure, vjerovatno u obliku nepristrasnog (ombudsman tipa) osobe za pritužbe / žalbe istraživača, uključujući i one u vezi sukoba između supervizora i istraživača u ranim fazama. Te procedure treba da obezbijede svom istraživačkom osoblju poverljivu i neformalnu pomoć u rješavanju konflikata u vezi sa radom, sporova i žalbi, u cilju promovisanja pravičnog i jednakog tretmana u okviru institucije i poboljšanje ukupnog kvaliteta radne sredine.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Ustav BiH</li><li>- Zakon o radu Republike Srpske</li><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Kodeks profesionalne etike</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Svi istraživači imaju pravo žalbe po različitim pitanjima.</li><li>- Komitet za etička pitanja vodi ove žalbe do njihovog konačnog završetka.</li><li>- Trenutno ne postoji ombudsman za istraživače.</li></ul>	- Utvrditi poziciju ombudsmana za istraživače na nivou Univerziteta (SG2.9)	09/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu, Pravna služba
		- Davanje preporuka Univerzitetu i fakultetima u vezi regulisanja pravnih obaveza između mentora i kandidata s ciljem poboljšanja kvaliteta istraživanja (SG3.12)	12/2017 Prorektor za NIR, Pravna služba
		- Izraditi i implementirati univerzitetski sistem za komuniciranje koji će osigurati povećanu svijest istraživača o postojećoj nacionalnoj/ entitetskoj i institucionalnoj regulativi (SG4.2)	12/2017 Pravna služba, Kancelarija za NIR

### 35. Učešće u rukovodstvenim tijelima/ tijelima koja donose odluke

Poslodavci i / ili finansijeri istraživača treba da prepoznaju kao potpuno legitimno, i zaista poželjno, da istraživačima budu prikazane relevantne informacije, konsultacije i donošenje odluka organa institucija za koje oni rade, i da se zaštite i promovišu njihova lična i kolektivna interesovanja kao profesionalaca da aktivno doprinesu radu ustanove.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske - Statut Univerziteta	- Veliki broj nastavnika i saradnika učestvuje u radu vijeća fakulteta na kojima se donose bitne odluke. - Takođe izabrani nastavnici sa fakulteta učestvuju u radu Senata Univerziteta, kao najvišeg akademskog tijela. - 5 nastavnika izabranih na osnovu javnog konkursa učestvuje u radu Upravnog odbora Univerziteta.	- Informisati nastavnike i saradnike Univerziteta o učešću istraživača u rukovodstvenim tijelima i mogućnostima upućivanja prijedloga za unapređenje istraživačkog rada (SG1.5)	08/2017 Pravna služba
		- Informisati istraživače o svim bitnijim odlukama koje se donose na rukovodstvenim organima Univerziteta (SG4.12)	12/2017 Pravna služba Univerzitetski računarski centar

## IV. Trening

### 36. Odnos sa supervizorima/ mentorima

Istraživači u trening fazi treba da uspostave strukturirani i redovan odnos sa svojim supervizorom (a) i predstavnicima fakulteta / odsjeka kako bi u potpunosti iskoristili svoju vezu sa njima. Ovo uključuje vođenje evidencije svih napredovanja i nalaze istraživanja, dobijanje povratnih informacija putem izvještaja i seminara, primjenu takvih povratnih informacija i rad u skladu sa dogovorenim rasporedom, ključne tačke, ishode i / ili istraživačke rezultate.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zakon o visokom obrazovanju RS</li> <li>- Pravilnik o studiranju na doktorskim studijama</li> <li>- Kodeks profesionalne etike</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preko 75% istraživača je zadovoljno sa svojim odnosom sa mentorima.</li> <li>- Ne postoji sistemski nadzor ili evaluacija mentorstava, uglavnom je to bazirano na individualnom osnovu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Davanje preporuka Univerzitetu i fakultetima u vezi regulisanja pravnih obaveza između mentora i kandidata s ciljem poboljšanja kvaliteta istraživanja (SG3.12)</li> </ul>	12/2017 Prorektor za NIR, Pravna služba
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izraditi unifikovanu metodologiju izvještavanja istraživačkih projekata i doktorskih studija (SG4.1)</li> </ul>	06/2017 Prorektor za NIR, Kancelarija za NIR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sprovođenje elektronskog anketiranja doktorskih kandidata o evaluaciji doktorskih studija i implementacija preporuka (SG4.3)</li> </ul>	10/2017 Prorektor za međunarodnu saradnju i osiguranje kvaliteta. Kancelarija za osiguranje kvaliteta. Univerzitetski računarski centar

### 37. Nadzor i rukovodeće dužnosti

Stariji istraživači treba da posvete posebnu pažnju njihovoj višestrukoj ulozi kao supervizora, mentora, savjetnika za karijeru, lidera, koordinatora projekata, rukovodilaca ili komunikatora nauke. Oni bi trebalo da obavljaju ove zadatke po najvišim profesionalnim standardima. S obzirom na njihovu ulogu supervizora ili mentora istraživača, viši istraživači bi trebalo da izgrade konstruktivan i pozitivan odnos sa istraživačima u ranim fazama, kako bi se postavili uslovi za efikasan transfer znanja i dalji uspješan razvoj istraživačke karijere.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zakon o visokom obrazovanju Republike Srpske</li><li>- Statut Univerziteta</li><li>- Kodeks profesionalne etike</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Često su stariji istraživači prezauzeti zbog preopterećenja ili nedostatka odgovornosti.</li><li>- Takođe rezultati mentorstva nisu adekvatno nagrađeni, tako da je primjetno odsustvo motivacije.</li><li>- Oko 70% ispitanih istraživača ipak je zadovoljno sa odnosom sa mentorima tokom realizacija istraživanja.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Davanje preporuka Univerzitetu i fakultetima u vezi regulisanja pravnih obaveza između mentora i kandidata s ciljem poboljšanja kvaliteta istraživanja (SG3.12)</li></ul>	12/2017 Prorektor za NIR, Pravna služba
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Izraditi unifikovanu metodologiju izvještavanja istraživačkih projekata i doktorskih studija (SG4.1)</li></ul>	06/2017 Prorektor za NIR, Kancelarija za NIR



### 38. Kontinuiran profesionalni razvoj

Istraživači u svim fazama karijere trebaju nastojati da se stalno poboljšavaju redovnim nadograđivanjem i širenjem svojih vještina i kompetencija. To se može postići na razne načine, uključujući, ali nije ograničeno na, formalnu obuku/trening, radionice, konferencije i e-learning.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
- Kodeks profesionalne etike	- Iako se institucija sve više zalaže za kontinuirani profesionalni razvoj, ne postoji formalno utvrđena obaveza uključivanja u različite oblike edukacije. - Informisanje, ali i ponuda programa formalnih i neformalnih oblika razvijanja vještina i kompetencija nije razvijena. - Ponekad, nastava i istraživački rad otežavaju profesionalni razvoj. - Sertifikacije i priznanja se ne uzimaju u obzir tokom razvoja karijere.	- Jačanje postojećih i uvođenje novih programa cjeloživotnog učenja (SG5.6)	12/2018 Upravljačke strukture na Univerzitetu i fakultetima
		- Održavanje formalnih obuka i treninga istraživača u pravcu postizanja veće profesionalizacije (preduzetništvo, projektni menadžment, prava intelektualnog vlasništva, komunikacija, etika, i sl.) (SG1.7)	05/2018 Prorektor za NIR, Prodekani za NIR, Kancelarija za NIR
		- Stimulisanje mobilnosti istraživača s ciljem unapređenja postojećih vještina i kompetencija (SG1.6)	02/2019 Prorektor za međunarodnu saradnju i osiguranje kvalitet

### 39. Pristup istraživačkoj obuci i kontinuiranom napretku

Poslodavci i / ili finansijeri treba da obezbijede da svi istraživači u svakoj fazi svoje karijere, bez obzira na ugovorne situacije, imaju mogućnost za profesionalni razvoj i za unapređenje zapošljivosti kroz pristup mjerama za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija. Takve mjere treba da se redovno procjenjuju u smislu njihove pristupačnosti, efikasnosti u unapređenju kompetencija, vještina i mogućnosti zaposlenja.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
- Kodeks profesionalne etike	- U praksi postoji sve veća dostupnost različitih oblika obuke, mada bi ona trebala biti intenzivnija., što je u prvom redu zavisno od samih istraživača i njihovog raspoloživog vremena. - Postoji niska ponuda profesionalnih kurseva koji se nude na fakultetima, kao i slaba informisanost o njima. - Ne postoji sistematski pristup u objavi profesionalnih razvojnih mogućnosti.	- Održavanje formalnih obuka i treninga istraživača u pravcu postizanja veće profesionalizacije (preduzetništvo, projektni menadžment, prava intelektualnog vlasništva, komunikacija, etika) (SG1.7)	05/2018 Prorektor za NIR, Prodekani za NIR, Kancelarija za NIR
		- Izraditi oficijelnu mejling listu za diseminaciju informacija svim istraživačima o različitim istraživačkim obukama na Univerzitetu (SG4.11)	05/2017 Kancelarija za NIR
		- Izraditi na univerzitetskoj veb stranici listing oglašanih poslova na svim fakultetima i rektoratu (SG3.14)	12/2017 Univerzitetski računarski centar, EURAXESS

#### 40. Nadgledanje

Poslodavci i / ili finansijeri treba da obezbijede da se jasno identifikuje osoba kojoj se istraživači u ranim fazama mogu obratiti po pitanju obavljanje svojih profesionalnih obaveza, i tome treba obavijestiti istraživača. Takvi aranžmani trebaju jasno definisati da predloženi supervizori imaju dovoljno iskustva u nadzoru istraživanja, imaju vremena, znanja, iskustva, stručnosti i posvećenosti da bi mogli da ponude Istraživačima pripravnicima odgovarajuću podršku i obezbijede neophodan napredak i procedure revizije, kao i neophodne povratne mehanizme.

Relevantno zakonodavstvo (dozvola ili otežavanje sprovođenja ovog principa)	Postojeća institucionalna pravila i/ili prakse	Potrebne akcije	Kad/ Ko
- Kodeks profesionalne etike	- Ne postoji kreiran ugovorni odnos između mentora i pripravnika. - Ne postoji sistemski nadzor ili evaluacija mentorstava, uglavnom je to bazirano na individualnom osnovu. - Istraživačima pripravnicima je omogućeno da tokom vremena koje provedu na Univerzitetu (ne više od godinu dana u pripravničkom stažu) imaju mentora u radu iz odgovarajuće oblasti.	- Izrada i redovno vođenje centralne baze podataka doktorskih studijskih programa i doktorskih kandidata (SG4.4)	09/2017 Univerzitetski računarski centar
		- Sprovođenje elektronskog anketiranja doktorskih kandidata i ostalih istraživača. Implementacija preporuka (SG4.3)	10/2017 Prorektor za međunarodnu saradnju i osiguranje kvaliteta. Kancelarija za osiguranje kvaliteta. Univerzitetski računarski centar
		- Izraditi i implementirati univerzitetsku eNIR bazu podataka naučnih radova, doktorskih disertacija, dostupnih mentora, projekata, patenata, naučnih konferencija, tehničkih rješenja, mobilnosti (SG3.2)	03/2019 Prorektor za NIR, Univerzitetski računarski centar
		- Davanje preporuka Univerzitetu i fakultetima u vezi regulisanja pravnih obaveza između mentora i kandidata s ciljem poboljšanja kvaliteta istraživanja (SG3.12)	12/2017 Prorektor za NIR, Pravna služba