

ПОЛИТИКА ОТВОРЕНОГ, ТРАНСПАРЕНТНОГ И НА ЗАСЛУГАМА ЗАСНОВАНОГ ЗАПОШЉАВАЊА ИСТРАЖИВАЧА

I УВОД

У увјерењу да је отворен и транспарентан приступ свим процесима, поготово онима који су везани уз запошљавање академског и истраживачког особља, најбоља гаранција постизања изврности у стварању, преношењу и дијелењу знања, Универзитет у Источном Сарајеву је Европску повељу истраживача (European Charter for Researchers) и Кодекс поступања у запошљавању истраживача (Code of Conduct for the Recruitment of Researchers) као окоснице Европске стратегије људских ресурса почео примјењивати 07.02.2013. године, тачније даном потписивања (<https://www.ues.rs.ba/nauka/hr-excellence-in-research/#1662544996453-733fcbe4-d785>).

Избор истраживача утемељен на начелима отвореног, транспарентног и на заслугама заснованог приступа (HR OTM-R) представља саму срж Повеље и Кодекса које је Европска комисија инаугурирала 2005. године.

Отворен и транспарентан приступ за избор кандидата за слободна академска и истраживачка радна мјеста, утемељен на заслугама и способностима је неопходан за изврност у истраживању и будућности Универзитета. Такав приступ повећава атрактивност научних каријера и привлачи најбоље кандидате, изједначава услове и омогућава једнак приступ свима те поспјешује академску и научну интернационализацију у свим њеним аспектима.

II ПОЛИТИКА УНИВЕРЗИТЕТА У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ

Универзитет у Источном Сарајеву настојаће да усклади процедуре запошљавања истраживача са начелима Европске стратегије људских ресурса, узимајући у обзир и национално законодавство и примјере добре праксе са Европског истраживачког простора и Европског простора високог образовања (ЕНЕА).

Циљ Политике отвореног, транспарентног и на заслугама заснованог запошљавања, Универзитета у Источном Сарајеву (даље у тексту: Политика) је оптимизација и објективизација процедура запошљавања на Универзитету у Источном Сарајеву и чланицама Универзитета како би се осигурали једнаки услови за све кандидате и могућност да се на научно-истраживачким, односно сарадничким и наставничким радним мјестима запошљавају најбољи кандидати. При томе, Политика треба допринијети уједначавању праксе на Универзитету и чланицама Универзитета те усклађеном развоју истраживачких каријера на цијелом Универзитету.

Политика је заснована на сљедећим начелима:

1. Отвореност према јавности.

Уколико се укаже потреба за пријем наставника или сарадника, научно-наставно односно умјетничко-научно-наставно Вијеће чланице Универзитета упућује приједлог Сенату Универзитета за пријем академског особља. Конкурс за избор наставника односно сарадника се расписује за ужу научну односно умјетничку област.

Сенат Универзитета у Источном Сарајеву доноси Одлуку о расписивању Конкурса. Оглашавање се врши објавом Конкурса у дневном листу као и на интернет страници Универзитета у Источном Сарајеву и исти остаје отворен петнаест (15) дана од дана објаве, чиме се примјењује уставно начело о једнакој доступности информација свим грађанима и потенцијалним кандидатима.

Поред тога, конкурси за избор наставника и сарадника Универзитета у Источном Сарајеву се објављују и на енглеском језику преко EURAXESS портала.

Научно-наставна, односно научно-истраживачка и сарадничка радна мјеста подлијежу посебним условима који су детаљно прописани Законом о високом образовању („Службени гласник Републике Српске“, број: 67/20), Правилником о раду Универзитета у Источном Сарајеву и Правилником о поступку и условима избора академског особља Универзитета у Источном Сарајеву.

2. Транспарентност.

Конкурс за избор наставника или сарадника треба да садржи опште и посебне услове које кандидат треба да испуни као што су: ужа научна, односно умјетничка област за коју се кандидат бира; звање за које се бира; рок за пријављивање на конкурс; документе које кандидат прилаже као доказ да испуњава услове, адресу на коју се доставља пријава са документима, и друге важне информације за избор.

Комисија која разматра пријаве кандидата треба да у року од највише мјесец дана од пријема конкурсног материјала достави извјештај о избору кандидата одговарајућем тијелу (Вијећу чланице Универзитета). Извјештај о пријављеним кандидатима и избору објављује се на интернет страници Универзитета и стоји на увиду јавности десет (10) дана. Након завршене цјелокупне процедуре избора, сви пријављени кандидати се обавјештавају о избору у писаној форми са поуком о правном лијеку уколико постоји потреба за преиспитивањем одлуке о избору кандидата. Сваком кандидату гарантује се право увида у конкурсну документацију као и право на приговор.

3. Једнака доступност.

Сваки кандидат који сматра да испуњава услове прописане конкурсом има право да се пријави на расписани конкурс.

Комисија која је именована за избор кандидата прегледа уредност, потпуност и благовременост пријава. Непотпуне и неблаговремене пријаве се не узимају у разматрање и са таквим кандидатима неће бити обављен интервју.

Конкурс треба да садржи минималне услове који су потребни за дато радно мјесто.

4. Избор утемељен на стручности односно заслугама.

У вредновању и избору кандидата неприхватљива је било каква дискриминација по полу, раси, сексуалној оријентацији, родном идентитету, брачном статусу, боји коже, језику, вјероисповијести, политичком или другом мишљењу, националном, етничком или социјалном поријеклу, повезаности са неком националном заједницом, имовинм, рођењем или било којим другим статусом.

Конкурс осигурава избор да се сви пријављени кандидати вреднују искључиво у односу на њихове компетенције, те да се бира кандидат који у највећој мјери задовољава конкурсне критеријуме, утврђене на јасан и објективан начин.

У складу са Европском стратегијом људских ресурса, кандидате треба вредновати не само на основу квантитативних критерија, тј. броја научних и стручних публикација, него и квалитативних који узимају у обзир свеукупни потенцијал кандидата и њихове потенцијално вишеструке улоге (менторске, савјетничке, управљачке и др.). Послије провјере поднесених пријава на конкурс, комисија за избор кандидата обавља интервју са пријављеним кандидатима прије доношења одлуке о избору.

Закон о високом образовању такође наводи јасне критеријуме који се морају испоштовати, тј. минимални услови за избор у звање које кандидат треба имати, али правилницима и осталим подзаконским актима којима се регулише област избора у звање прописано је и да се узимају у обзир и остале компетенције у смислу броја остварених мобилности, заинтересованост кандидата за даље научно надограђивање и истраживање и сл.

Паузе у каријери или варијације у хронолошком слиједу биографије не смију саме по себи бити елиминаторне околности, већ их треба сматрати развојем у каријери те потенцијално вриједном доприносу професионалном развоју.

5. Компетенције Комисије за избор у звање кандидата.

Комисија која врши избор у звање треба да садржи најмање три члана који својим академским компетенцијама и звањем одговарају позицији за коју је расписан конкурс, и који су из научне односно умјетничке области, за коју се кандидат бира. Избор комисије врши се на основу приједлога одговарајућих тијела (катедра, Вијеће). Чланови комисије треба да буду у истом или вишем звању од онога у које се кандидат бира и не могу бити у сродству са кандидатом. Најмање један члан комисије не треба да буде у радном односу на Универзитету у Источном Сарајеву, односно да буде у радном односу на другој високошколској установи. Уколико је могуће чланови комисије треба да буду избалансирани по полу.

Дужности Комисије као и компетенције чланова Комисије детаљније су прописане Правилником о поступку и условима избора академског особља Универзитета у Источном Сарајеву.

Начела садржана у овој Политици, Универзитет у Источном Сарајеву детаљније је описао и објаснио у сљедећим документима:

- Правилником о поступку и условима избора академског особља Универзитета у Источном Сарајеву;
- Правилником о раду Универзитета у Источном Сарајеву.