



KLASA: 003-08/19-05/00020
URBROJ: 2181-202-03-01-19-0031

Split, 31. listopada 2019. godine

Na temelju članka 34. stavka 1. točke 23. Statuta Sveučilišta u Splitu, a sukladno Odluci Vijeća Centra za unaprjeđenje kvalitete Sveučilišta u Splitu, klasa: 024-04/19-03/00001; urbroj: 2181-202-03-03-19-0021 od 28. listopada 2109. godine, na 20. sjednici Senata Sveučilišta u Splitu, održanoj dana 31. listopada 2019. godine pod točkom 20. dnevnog reda, donesena je sljedeća

ODLUKA

Usvaja se „Politika otvorenog, transparentnog i meritornog zapošljavanja istraživača Sveučilišta u Splitu (OTM-R Politika)“, čiji tekst je sastavni dio ove Odluke.



REKTOR

prof. dr. sc. Dragan Ljutić

Dostaviti:

1. Vijeće Centra za unaprjeđenje kvalitete Sveučilišta u Splitu,
2. Pismohrana, ovdje.

SVEUČILIŠTE U SPLITU

POLITIKA OTVORENOG, TRANSPARENTNOG I MERITORNOG ZAPOŠLJAVANJA ISTRAŽIVAČA

(OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS POLICY)

UVOD

U uvjerenju da je otvoren i transparentan pristup svim procesima, pogotovo onima koji su vezani uz zapošljavanje akademskog i istraživačkog osoblja, najbolje jamstvo postizanja izvrsnosti u stvaranju, prenošenju i dijeljenju znanja, Sveučilište u Splitu prihvatilo je 2013. godine *Europsku povelju istraživača (European Charter for Researchers)* i *Kodeks postupanja u zapošljavanju istraživača (Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)* kao okosnice Europske strategije ljudskih resursa. Odabir istraživača utemeljen na načelima otvorenog, transparentnog i meritornog pristupa (**HR OTM-R**) predstavlja samu srž **Povelje i Kodeksa** koje je Europska komisija inaugurirala 2005. godine.

Otvoren i transparentan pristup odabiru kandidata za slobodna akademska i istraživačka radna mjesta, utemeljen na zaslugama i sposobnostima donosi višestruke koristi svim dionicima znanstvenog procesa, kako na razini individualnih znanstvenika, tako i na institucionalnoj i nacionalnoj razini. Takav pristup povećava atraktivnost znanstvenih karijera i privlači najbolje pristupnike, izjednačava uvjete i omogućava jednak pristup svima, uključujući i podzastupljene grupe, te pospješuje akademsku i znanstvenu internacionalizaciju u svim njezinim aspektima, tj. suradnju, kompeticiju i mobilnost. Sve to, posljedično, doprinosi učinkovitosti ulaganja u znanost, optimalnom kruženju znanja te potpunijoj implementaciji *Europskog istraživačkog prostora (ERA)*.

POLITIKA SVEUČILIŠTA U SPLITU

Sveučilište u Splitu uskladit će procedure zapošljavanja istraživača s načelima Europske strategije ljudskih potencijala, uzimajući u obzir i nacionalno zakonodavstvo i primjere dobre prakse s *Europskog istraživačkog prostora* i *Europskog prostora visokog obrazovanja (EHEA)*.

Cilj je **Politike otvorenog, transparentnog i meritornog zapošljavanja Sveučilišta u Splitu** (dalje u tekstu: **Politika**) optimizacija i objektivizacija procedura zapošljavanja na Sveučilištu u Splitu i njegovim sastavnicama kako bi se osigurali jednaki uvjeti za sve pristupnike i mogućnost da se na znanstveno-nastavnim radnim mjestima zapošljavaju najbolji pristupnici. K tome, **Politika** treba doprinijeti ujednačavanju prakse na Sveučilištu i njegovim sastavnicama te usklađenom razvoju istraživačkih karijera na cijelom Sveučilištu.

Politika je usredotočena na zapošljavanje i na razvoj istraživačkih karijera, no Sveučilište u Splitu odlučno je načela i standarde sadržane u njoj primjenjivati i na sva ostala zapošljavanja.

Politika je zasnovana na sljedećim načelima:

1. Otvorenost prema javnosti. Sva slobodna radna mjesta popunjavaju se javnim natječajem koji se oglašava u različitim sredstvima javnog priopćavanja, ovisno o naravi radnog mjesta, čime se ostvaruje ustavno načelo o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima. Natječaj se objavljuje minimalno u „Narodnim novinama“, dnevnom tisku i mrežnoj stranici Sveučilišta ili njegove sastavnice koja je nositelj natječajnog postupka. Znanstveno-nastavna i suradnička radna mjesta podliježu posebnim, strožim standardima sukladno kojima se slobodna radna mjesta oglašavaju i na službenom internetskom portalu Europskog istraživačkog prostora (Euraxess).

Izuzetci od popunjavanja radnih mjesta na temelju javnog natječaja dopušteni su isključivo u slučajevima i pod uvjetima koji su propisani zakonom i/ili kolektivnim ugovorom.

2. Transparentnost. Natječaj za slobodno radno mjesto mora sadržavati sažetu, ali jasnu i nedvosmislenu obavijest o vrsti i naravi ponuđenog radnog mjesta, traženim kompetencijama, tj. općim i posebnim uvjetima koje pristupnici moraju ispunjavati, dokazima koje moraju podastrijeti, informaciju o cijelom tijeku natječajnog postupka te kriterijima vrednovanja pristupnika.

Svakom pristupniku jamči se pravo uvida u natječajnu dokumentaciju. Sukladno *Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje*, u svim slučajevima zapošljavanja, osim na namještenička radna mjesta, ustanova koja zapošljava dužna je u roku od osam dana od provedenog postupka objaviti informaciju o provedenom natječaju i izabranom pristupniku te uz prethodni pristanak pristupnika i sukladno propisima o zaštiti osobnih podataka objaviti njegov profesionalni životopis, odnosno relevantne podatke na temelju kojih je izvršen izbor. Najkasnije petnaest dana po okončanju natječajnog postupka, svaki pristupnik napose mora biti obaviješten pisanim ili elektroničkim putem o ishodu natječaja, uz uputu o pravnom lijeku koji može uložiti ako smatra da nije adekvatno vrednovan.

3. Jednaka dostupnost. Zapošljavanje javnim natječajem samo je nužan, ali ne i dovoljan uvjet jednake dostupnosti javnih službi svim građanima. Svaki pristupnik koji drži da ispunjava natječajne uvjete ima se pravo javiti na natječaj, a provoditelj postupka ovlašten je iz njega isključiti jedino one pristupnike koji ne udovoljavaju minimalnim uvjetima objavljenim u natječaju.

Natječajem treba propisati samo one uvjete koji su relevantni, tj. koji su nužni i/ili poželjni za traženo radno mjesto. Administrativne prepreke sudjelovanju u natječaju, kao što su prijevodi dokumenata, broj kopija, službene ovjere i sl., moraju biti svedene na nužnu mjeru za provođenje natječajnog postupka. Rokovi za

podnošenje prijave moraju biti realistični, tako da ostavljaju razumno dovoljno vremena za pripremu prijave pristupnika. Takvi rokovi ne smiju biti kraći od osam dana od posljednje objave natječaja za administrativna radna mjesta, odnosno trideset dana za znanstveno-nastavna i suradnička radna mjesta.

4. Izbor utemeljen na stručnosti/zaslugama. U vrednovanju i odabiru kandidata neprihvatljiva je bilo kakva diskriminacija po spolnoj, vjerskoj, nacionalnoj, političkoj, socijalnoj ili nekoj drugoj osnovi. Natječaj treba osigurati da je u izboru pristupnika isključena svaka diskrecionalnost, odnosno da se pristupnici vrednuju isključivo s obzirom na njihove kompetencije, te da se odabere pristupnik koji u najvećoj mjeri zadovoljava natječajne kriterije, utvrđene unaprijed na jasan i objektivan način.

Sukladno zasadama *Europske strategije ljudskih potencijala*, pristupnike treba vrednovati ne samo na osnovi kvantitativnih kriterija, tj. broja znanstvenih i stručnih publikacija, nego i kvalitativnih koji uzimaju u obzir sveukupni potencijal kandidata i njihove potencijalno višestruke uloge (mentorske, savjetničke, upravljačke i dr.).

Poželjno je valorizirati iskustva pristupnika u mobilnosti, stečena u drugim zemljama, institucijama ili drugačijem akademskom ili istraživačkom okruženju, a uz formalne kompetencije pristupnika treba uzimati u obzir i one neformalne i informalne. U tom smislu, pristupnicima treba dopustiti podnošenje životopisa potkrijepljenog dokazima koji odražavaju širi spektar korisnih znanja i vještina.

Pauze u karijeri ili varijacije u kronološkom slijedu životopisa ne smiju same po sebi biti penalizirane kao otegotne ili eliminatorne okolnosti, već ih treba smatrati razvojem u karijeri te potencijalno vrijednom doprinosu profesionalnom razvoju.

5. Kompetencije članova povjerenstava za evaluaciju pristupnika. Uz pristupnike za znanstveno-nastavna i suradnička radna mjesta, u fokusu sustava otvorenog pristupa trebaju biti i evaluatori, odnosno članovi stručnih povjerenstava za odabir. Sastav stručnih povjerenstava treba biti u skladu s potrebama i prirodom radnog mjesta koje je predmet natječaja, te uključivati stručnjake različitih disciplina i kompetencija. Članovi povjerenstva moraju imati najmanje onaj stupanj kvalifikacija, odnosno kompetencija propisanih za traženo radno mjesto ili viši. Kad god je to moguće, u sastav povjerenstava treba uključiti stručnjake oba spola, a barem jedan član povjerenstva ne smije biti zaposlen na ustanovi koja provodi natječajni postupak. Članovi povjerenstva ne smiju biti u sukobu interesa, o čemu se mora voditi računa po službenoj dužnosti.

Načela sadržana u ovoj **Politici**, Sveučilište u Splitu specifično će razraditi u sljedećim dokumentima:

- OTM-R Checklist
- Akcijski plan
- Pravilnik o natječajima za radna mjesta Sveučilišta u Splitu.