

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ



**СТРАТЕГИЈА ЉУДСКИХ РЕСУРСА
ЗА ИСТРАЖИВАЧЕ**

(УСАГЛАШЕНА СА НАЧЕЛИМА ЕВРОПСКЕ ПОВЕЉЕ ЗА ИСТРАЖИВАЧЕ
И ЕВРОПСКОГ КОДЕКСА О ЗАПОШЉАВАЊУ ИСТРАЖИВАЧА)

КРАГУЈЕВАЦ, ОКТОБАР 2016.

1. УВОД

2. О УНИВЕРЗИТЕТУ У КРАГУЈЕВЦУ

3. ЕВРОПСКА ПОВЕЉА ЗА ИСТРАЖИВАЧЕ И КОДЕКС О ЗАПОШЉАВАЊУ ИСТРАЖИВАЧА

4. МЕТОДОЛОГИЈА

5. ПРЕГЛЕД АКТИВНОСТИ

1. УВОД

Доношењем **Стратегије људских ресурса за истраживаче** (Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R) Универзитет у Крагујевцу потврђује свој став и посвећеност ка имплементацији принципа **Европске повеље за истраживаче** (European Charter for Researchers) и **Кодекса о запошљавању истраживача** (Code of Conduct for Recruitment of Researchers).

Европска повеља за истраживаче и Кодекс о запошљавању истраживача, представљају најважније елементе европског оквира за дефинисање статуса истраживача, кроз обезбеђивање истих права и обавеза, без обзира на то где раде. Обухватају 40 основних начела подељених у четири области (етички и професионални аспекти; запошљавање; услови рада и социјална сигурност; усавршавање) и од великог су значаја за сваког истраживача као и за Универзитет и факултете као институције. Повеља за истраживаче дефинише улоге и одговорности истраживача и организација у којима они раде у циљу успешног стварања, дељења и ширења знања. Кодекс о запошљавању је усмерен ка унапређењу квалитета и транспарентности процеса избора истраживача и њиховог напредовања у каријери.

Стратегија људских ресурса за истраживаче обједињава анализу тренутног стања и аспеката људских ресурса у истраживању на Универзитету у Крагујевцу, посматрано у контексту наведених начела Повеље и Кодекса (Интерна анализа), као и листу планираних активности које је потребно реализовати у наредном периоду, како би се тренутно стање унапредило у оним сегментима у којима је утврђена потреба и одступања у односу на начела Повеље и Кодекса (Акциони план).

Стратегија људских ресурса за истраживаче представља документ који дефинише полазне основе за процес имплементације начела Повеље и Кодекса, примењену методологију као и структурирани приказ планираних активности, груписаних по сличности и предвиђеном начину реализације.

Следећи документи представљају анексе и пратеће елементе Стратегије:

1. Интерна анализа - Извештај о мапирању истраживачког потенцијала на Универзитету у Крагујевцу
2. Акциони план за имплементацију Повеље и Кодекса
3. Термин план за реализацију планираних активности Акционог плана
4. Одлука Ректора Универзитета у Крагујевцу о формирању Радне групе за припрему Акционог плана
5. Декларација Универзитета у Крагујевцу о посвећености начелима Европске повеље за истраживаче и Кодекса о запошљавању истраживача

2. О УНИВЕРЗИТЕТУ У КРАГУЈЕВЦУ

Универзитет у Крагујевцу настао је на темељима Лицеја Књажевства Србског, прве високошколске институције у модерној Србији, који је основан указом кнеза Милоша Обреновића од 1. јула 1838. у Крагујевцу, а чији је први ректор био Атанасије Николић (1803-1882). Лицеј Књажевства Србског посејао је клицу високог образовања из које су почетком шездесетих година 20. века настале прве модерне високообразовне институције, а 1976. године основан Универзитет у Крагујевцу.

У саставу Универзитета у Крагујевцу је 12 акредитованих факултета са статусом правног лица, са дозволама за рад, који се налазе у 6 градова централне Србије: Крагујевцу, Чачку, Јагодини, Краљеву, Ужицу и Врњачкој Бањи.

Универзитет интегрише функције свих факултета и организационих јединица у свом саставу, тако што спроводи јединствену политику, чији је циљ стално унапређење делатности високог образовања, односно унапређење квалитета наставе, усавршавање научноистраживачког и уметничког подмлатка, увођење студената у научноистраживачки рад, као и стварање материјалних услова за рад и развој Универзитета.

У том смислу, Универзитет у Крагујевцу свој даљи развој види и кроз обезбеђивање неопходних услова за јачање научноистраживачког и уметничког рада, не само кроз реализацију међународних научних и уметничких пројеката, опремање факултета, научноистраживачких јединица и лабораторија, мултимедијалних и информатичких радионица и сала најсавременијом опремом, већ и стварањем базе квалитетних ментора, без којих нема услова за стварање базе научног и уметничког подмлатка, нити пак подизања нивоа научно-истраживачког и уметничког рада.

Публиковање резултата научног и уметничког рада у водећим референтним научним часописима, као једно од главних мерила при рангирању универзитета, али истовремено и неопходног услова за одбрану докторске дисертације и избор у звање наставника, Универзитет у Крагујевцу настојаће да олакша низом активности ради објављивања, посебно сарадника у настави, асистената и истраживача, чиме ће им се обезбедити услови за напредовање, али и подићи укупан капацитет Универзитета.

Међународна сарадња, као приоритетна делатност Универзитета у Крагујевцу и саставни део стратегије интернационализације Универзитета, фокусирана је на успостављању и развијању сарадње са страним универзитетима и међународним организацијама које се баве високим образовањем и проширивањем мреже потписивањем интеринституционалних уговора о сарадњи са партнерима у иностранству.

3. ЕВРОПСКА ПОВЕЉА ЗА ИСТРАЖИВАЧЕ И КОДЕКС О ЗАПОШЉАВАЊУ ИСТРАЖИВАЧА

Европска комисија је 2005. године усвојила Европску повељу за истраживаче (European Charter for Researchers) и Кодекс о запошљавању истраживача (Code of Conduct for Recruitment of Researchers).

Европска повеља за истраживаче је скуп општих начела и захтева који утврђују улоге, одговорности и обавезе истраживача, затим њихових послодаваца и финансијера. Сврха Повеље је обезбедити однос између истраживача и послодавца који ће водити према успешном деловању у креирању и дисеминацији знања и технолошког развоја и професионалном развоју истраживача. Такође, Повеља препознаје вредност свих облика мобилности као средство које поспешује истраживачки развој појединаца. Повеља садржи оквир за истраживаче и послодавце који их позива да се понашају одговорно и професионално у својој радној средини, као и да се као такви међусобно прихватају.

Повеља се односи на све истраживаче унутар Европске уније у свим фазама каријере и покрива сва подручја истраживања како у јавном тако и у приватном сектору, без обзира на статус у којем је истраживач запослен или ангажован, правни статус послодавца или врсту организације или установе у којој се одређени истраживачки рад спроводи. Повеља узима у обзир и многобројне улоге истраживача који су ангажовани (истраживачке и развојне делатности, супервизија, менторство, управљање и административни послови).

Повеља полази од начела да истраживачи и послодавци имају примарну обавезу да обезбеде испуњавање захтева и одредби својих националних правних система. Уколико истраживачи, по том основу, уживају већи статус и права од прописаних у Повељи, њене одредбе не би смеле да буду коришћене како би се умањили стечени статус и права.

Кодекс о запошљавању истраживача садржи низ општих начела и захтева којих би се требали придржавати послодавци приликом запошљавања и ангажовања истраживача. Ова начела и захтеви требало би да обезбеде поштовање вредности попут транспарентности процеса запошљавања и једнакости третмана за све кандидате, посебно у смислу развоја привлачног, отвореног и одрживог Европског тржишта рада за истраживаче. Институције и послодавци који се придржавају Кодекса отворено исказују намеру да раде одговорно, и да истраживачима обезбеде примерене услове, са јасном намером да допринесу развоју Европског истраживачког простора.

Имплементацијом начела Повеље и Кодекса у Стратегију људских ресурса за истраживаче на Универзитету у Крагујевцу стичу се услови за улазак у процедуру евалуације и добијања европског сертификата Изврсноности у истраживачким људским ресурсима (HR Excellence in Research), као веома значајног корака за Универзитет у смислу бољег позиционирања и рангирања у међународним оквирима, унапређења квалитета рада у истраживачком сектору и повезивања са водећим истраживачким организацијама у Европи.

4. МЕТОДОЛОГИЈА

Први корак у оквиру програма имплементације начела Европске повеље за истраживаче и Кодекса о запошљавању истраживача представљао је мапирање истраживачког потенцијала, у делу људских ресурса, на факултетима Универзитета у Крагујевцу, као и снимање тренутног стања факултетске нормативе и устаљене праксе у четири главне области на које се принципи односе. Мапирање је спроведено у току априла 2016. године, кроз попуњавање одговарајућег упитника, од стране свих факултета Универзитета у Крагујевцу. Добијени подаци су интегрисани у јединствени документ на нивоу Универзитета који је представљао основу за спровођење наредних активности.

Поред упитника који су попуњавали факултети припремљен је и постављен и on-line упитник који су директно попуњавали истраживачи и наставници са Универзитета у Крагујевцу. У периоду јун-јул 2016. године, 168 истраживача и наставника са Универзитета је попунило овај упитник.

Подаци и резултати добијени попуњавањем институционалних и индивидуалних упитника обједињени су у интегрални документ **Интерна анализа - Извештај о мапирању истраживачког потенцијала на Универзитету у Крагујевцу**. Овај документ представља пресек тренутног стања на Универзитету, у области људских потенцијала за истраживање, са утврђеним недостацима и предложеним оквирним мерама које ће бити детаљно обрађене и дефинисане Акционим планом за спровођење Стратегије људских ресурса за истраживаче кроз имплементацију начела Европске повеље за истраживаче и Кодекса о запошљавању истраживача.

Универзитет у Крагујевцу је своју одлуку о подршци начелима Европске повеље за истраживаче и Кодекса о запошљавању истраживача формализовао 20. 09. 2016. потписивањем **Декларације о посвећености принципима и начелима** Европске Повеље и Кодекса (European Charter & Code).

Одлуком Ректора Универзитета у Крагујевцу, број VI - 03 - 586 од 20. 09. 2016., формирана је Радна група за припрему Акционог плана за спровођење Стратегије људских ресурса за истраживаче кроз имплементацију начела Европске повеље за истраживаче и Кодекса о запошљавању истраживача.

Радна група је припремила предлог текста Акционог плана за спровођење Стратегије људских ресурса за истраживаче и 20. 10. 2016. година га је доставила Сенату Универзитета у Крагујевцу на усвајање.

5. ПРЕГЛЕД АКТИВНОСТИ

Полазећи од резултата Интерне анализе и одлуке Универзитета у Крагујевцу, да се кроз усвајање Стратегије људских ресурса за истраживаче спроведе и имплементација начела Европске повеље за истраживаче и Кодекса о запошљавању истраживача, Радна група за припрему Акционог плана је предложила укупно 85 активности. За свако од 40 начела дефинисаних у Повељи и Кодексу предложена је по најмање једна активност.

Предложене активности се, према својим карактеристикама, могу сврстати у следеће категорије:

- 1) АНАЛИЗА – Подразумевају се активности на прикупљању и анализи података о стању одређене области или питања на Универзитету, најчешће у форми докумената које припремају факултети и достављају Универзитету у циљу обједињавања, анализе и доношења одговарајућих закључака и мера.
- 2) ОБУКА – Ове активности обухватају све облике тренинга, семинара, радионица који се организују за потребе обуке истраживача, наставника, ментора, администрације итд.
- 3) ИНФОРМИСАЊЕ – Активности на преношењу информација истраживачима и наставницима о појединим важним темама уз коришћење свих доступних средстава. Ове активности могу бити комбиноване са обуком или се могу реализовати коришћењем веб стране Универзитета и факултета, е-маила итд.
- 4) МЕРЕ – Подразумевају се све активности где је потребно донети одговарајући акт/документ (правилник, упутство, тумачење, водич) на нивоу Универзитета или допунити постојећи. Такође се овде налазе и друге активности које подразумевају предузимање одређених конкретних корака који не спадају у три претходно дефинисане групе.

За реализацију предложених активности планирано је коришћење свих расположивих ресурса и укључивање органа, тела и појединаца на Универзитету и факултетима:

- Ректор и проректори Универзитета у Крагујевцу
- Декани и продекани факултета
- Сенат Универзитета у Крагујевцу
- Савети факултета
- Научно наставна већа факултета
- Катедре, департмани, Већа студијских програма на факултетима
- Генерални секретар Универзитета у Крагујевцу
- Суд части Универзитета у Крагујевцу
- Стручне службе Универзитета у Крагујевцу
- Стручне службе факултета
- Центри, одељења и канцеларије Универзитета у Крагујевцу
- Универзитетска библиотека
- Радне групе и координатори пројеката који се реализују на Универзитету или факултетима.

Временски оквир за реализацију свих планираних активности је дефинисан за период октобар 2016. - децембар 2018. године. Одређене активности имају прецизно дефинисан термин планираног завршетка док ће се друге активности спроводити у континуитету са почетком који је најчешће утврђен и везан за почетак школске године.

Све предложене активности могу се поделити у пет основних група које, пре свега, дефинишу њихов фокус, циљну групу и начин реализације.

A1. Активности на промоцији стратешких, развојних елемената научно истраживачке делатности на националном нивоу

У овој групи се налазе активности које ће се реализовати кроз заједнички, усаглашен и синхронизован рад са осталим државним универзитетима у земљи. Ове активности су усмерене ка промоцији важних елемената и идеја које на националном нивоу дефинишу оквири научно-истраживачког рада на високошколским институцијама. Промоција идеја вршиће се преко учешћа представника Универзитета у раду различитих интер-универзитетских и националних тела и организација.

- Подстицање повећања издвајања средстава за науку и уметност на државном нивоу.
- Промовисање потребе да професија научног истраживача буде адекватно препозната и заштићена на националном нивоу.
- Иницијативе, активности и предлози за дефинисање и унапређење националног законодавства, у смислу обезбеђивања стабилног и несметаног рада истраживача.
- Дефинисање статуса истраживача на факултетима и обезбеђивања стабилног и стимулативног финансирања њиховог рада.
- Дефинисање статуса и финансирања запошљавања пост-доктораната кроз национални програм за пост-докторска истраживања.
- Иницијатива за стварање адекватног подстицајног националног и институционалног оквира, као и стварање услова и подстицаја мобилности пост-доктораната.
- Потенцирање потребе усвајања националног оквира за обезбеђивање услова за запошљавање истраживача повратника, њихов даљи развој и усавршавање.
- Прецизније дефинисање питања везана за запошљавање страних истраживача.
- Препознавање различитих форми и признавање вештина стечених неформалним образовањем.

A2. Активности на унапређењу универзитетске инфраструктуре и начина рада универзитетских служби и система за подршку рада истраживачима

Ова група активности је усмерена ка унапређењу универзитетске инфраструктуре као и на подизању ефикасности и ефективности рада универзитетских служби која обезбеђује подршку раду истраживача у различитим фазама њихове каријере.

- Унапређење система за јавно објављивање докторских дисертација.
- Унапређење начина управљања пројектима у делу извештавања и управљања финансијама.
- Обезбеђивање управљања пројектима на одговарајућој платформи.
- Унапређивање информатичке подршке за информисање истраживача.
- Јачање и/или унапређење информатичког система и едукација корисника о безбедности и заштити података и информација.
- Успостављање система награђивања истраживача и истраживачких тимова из различитих области (на годишњем нивоу)
- Публиковање резултата реализованих пројеката и примера добре праксе везано за дисеминацију и комерцијализацију остварених резултата.
- Успостављање система обавештавања истраживача путем newsletter-а.
- Презентовање научних резултата широј јавности уз дефинисање посебних приступа и садржаја за промоцију научних достигнућа.
- Интензивније укључивање Центра за развој каријере и саветовање студената у рад са докторантима и пост-докторантима.
- Периодична анализа стања и контрола поштовања законских и етичких принципа и норми у истраживачком раду.
- Дефинисање мера за случај утврђивања одступања у поштовању етичких принципа и норми.
- Дефинисање модела за трансформацију Суда части Универзитета у Етички комитет.
- Доношење Правилника на универзитетском нивоу којим би се дефинисали принципи утврђивања дисциплинске одговорности и спровођењу поступка у случајевима кршења Етичког кодекса, плагирања, повреде права интелектуалне својине и сл.
- Континуиране активности различитог облика у циљу спречавања плагирања на свим нивоима.
- Анализа оправданости и могућности увођења функције омбудсмана за заштиту права истраживача на нивоу Универзитета.

A3. Едукативне, промотивне и информативне активности усмерене ка наставницима и истраживачима на свим факултетима Универзитета у Крагујевцу

У оквиру ове групе налазе се активности које за циљ имају да подигну ниво информисаности истраживача и наставника на факултетима Универзитета у Крагујевцу, кроз спровођење различитих едукативних и тренинг програма, трибина, састанака, радионица и семинара. Ова група активности такође има за циљ да промовише вредности и принципе рада који су опште прихваћени у научно истраживачкој заједници.

- Информисање новозапослених истраживача о Етичком кодексу Универзитета и Европској Повељи и Кодексу.
- Подстицање развијања нових знања, вештина и компетенција младих истраживача.
- Развој и реализација тематских семинара за истраживаче (управљање каријером, вештине комуникације и преговарања, управљање пројектима, иновације, итд.).
- Стимулисање укључивања истраживача у јавни живот и екстерну промоцију научних резултата.
- Упознавање истраживача са националним законодавством и правилима институције (универзитет/факултет) у делу који се односи на аспекте интелектуалне својине, плагирања, итд.
- Реализација тренинг програма за припрему пројектних апликација и управљање пројектима финансираних из ЕУ фондова.
- Подстицање мобилности истраживача и стимулисање усавршавања пост-доктораната у земљи и иностранству.
- Континуиран рад на стимулисању аплицирања и подизању броја пројеката које воде истраживачи женског пола и истраживачи у звању доцента.
- Информисање и развијање свести о значају целоживотног учења и професионалног развоја.
- Подстицање формирања удружења/асоцијација/организација истраживача.
- Подстицање сарадње са међународним истраживачким групама (пројекти, радови, итд.).
- Промоција значаја дисеминације резултата истраживања.

A4. Активности на унапређењу поступка избора и запошљавања истраживача и наставника

Активности чија реализација је везана за доношење измена и допуна факултетских правилника за избор истраживача и сарадника као и факултетских аката и универзитетског Правилника о начину и поступку заснивања радног односа и стицању звања наставника Универзитета у Крагујевцу.

- Континуирано праћење ефикасности и унапређење система вредновања/оцењивања наставника дефинисаног универзитетским и факултетским актима.
- Развијање система оглашавања отворених истраживачких и наставних радних места.
- Унапређење поступка спровођења конкурса.

- Увести могућност претраживања огласа објављених на веб страни УНИКГ по основним критеријумима (звање, научна област).
- Континуирана евалуација поступка селекције и избора кандидата.
- Увођење члана Комисије из иностранства за изборе у звање редовног професора.
- Дефинисање услова за чланство у комисијама за изборе.
- Дефинисање процедура, упутстава и додатних критеријума које ће комисије користити приликом избора кандидата (обухватање читаве професионалне каријере кандидата, прихватање прекида у научној каријери, вредновање мобилности, вредновање резултата који нису библиометријски, итд.).

A5. Развојне, промотивне и информативне активности усмерене према факултетима

Ова група активности има за циљ да допринесе унапређењу рада факултета, у одређеним сегментима, кроз доношење одговарајућих одлука, измене и допуне правилника и увођења промена и побољшања у устаљеној пракси и начину рада.

- Развој и унапређење институционалних механизма за комерцијализацију истраживања.
- Унапређење процедуре избора/реизбора истраживача у истраживачка звања.
- Увођење система вредновања и рангирања научних и истраживачких достигнућа.
- Промоција различитих модалитета неформалног образовања и целоживотног учења.
- Подстицање флексибилности услова рада истраживача.
- Даље јачање свести на факултетима о потреби обезбеђивања полне равноправности.
- Даље јачање свести на факултетима о проблему дискриминације по било ком основу.
- Анализа могућности и промоција запошљавања истраживача са пола радног времена.
- Праћење ангажовања младих истраживача у настави и осталим активностима у циљу постизања баланса са истраживачким радом.
- Промоција учешће истраживача у раду факултетских органа и тела.
- Праћење и анализа оптерећења ментора у оквиру наставе у циљу постизања оптималног баланса са активностима везаним за едукацију и праћење рада и развоја докторанта.
- Периодична анализа стања и контрола поштовања законских и етичких принципа и норми у истраживачком раду.
- Праћење стања о потенцијалним проблемима дискриминације.
- Промоција побољшавања квалитета односа ментора и докторанта.