

KLASA: 003-01/20-03/02  
URBROJ: 2170-57-01-20-410  
Rijeka, 22. prosinca 2020.

Na temelju članka 63. stavka 1. Statuta Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 011-01/20-01/04; URBROJ: 2170-57-01-20-1, od 12. veljače 2020. godine), Senat Sveučilišta u Rijeci je na svojoj 48. sjednici održanoj dana 22. prosinca 2020. godine donio sljedeći

## ZAKLJUČAK

### I.

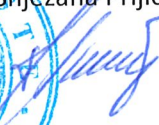
Senat prima na znanje Politike za provedbu EU inicijative "Strategija ljudskih resursa za istraživače" Sveučilišta u Rijeci HRS4R-OG" koje je pripremila Operativna grupa za provedbu EU inicijative "Strategija ljudskih resursa za istraživače" Sveučilišta u Rijeci (HRS4R-OG).

### II.

Politike za provedbu EU inicijative "Strategija ljudskih resursa za istraživače" Sveučilišta u Rijeci HRS4R-OG na hrvatskom i na engleskom jeziku čine sastavni dio ovog Zaključka.



REKTORICA  
prof. dr. sc. Snježana Prijić-Samaržija



#### Dostaviti:

- sastavnicama Sveučilišta,
- pismohrani, ovdje.

# **Sveučilište u Rijeci**

**Otvoreno, transparentno te na zaslugama utemeljeno  
zapošljavanje istraživača (OTM-R)**

## **Prijedlog politike**

**Sastavila**

**OPERATIVNA GRUPA ZA PROVEDBU EU INICIJATIVE “STRATEGIJA  
LJUDSKIH RESURSA ZA ISTRAŽIVAČE” SVEUČILIŠTA U RIJECI  
(HRS4R-OG)**

**Srpanj 2020**

# Sadržaj

<b>Predgovor</b> .....	<b>1</b>
<b>Prijedlog politike za OTM-R Sveučilišta u Rijeci</b> .....	<b>3</b>
1. Uvod .....	3
2. Oglašavanje i prijava.....	4
OGLAŠAVANJE .....	4
POSTUPAK PRIJAVE .....	6
POTVRDA PRIMITKA I KOMUNIKACIJA S KANDIDATIMA.....	6
3. Evaluacija i selekcija .....	7
TRANSPARENTNOST, JEDNAKOST, UKLJUČIVOST I ZASLUŽNOST.....	7
ZAHTJEVI POZNAVANJA JEZIKA .....	7
EVALUACIJSKA POVJERENSTVA .....	7
OCJENJIVANJE ZASLUGA.....	8
ODABIR KANDIDATA .....	9
ŽALBENI MEHANIZMI.....	9
4. Kontakt .....	9

## Predgovor

Drugi dio ovog dokumenta sadrži prijedlog politike za Otvoreno, transparentno te na zaslugama utemeljeno zapošljavanje istraživača (OTM-R) na Sveučilištu u Rijeci. Prijedlog je napisan od strane UNIRI Operativne grupe za provedbu EU inicijative "Strategija ljudskih resursa za istraživače" (HRS4R-OG) koju je osnovala rektorica Sveučilišta u Rijeci prof. dr. sc. Snježana Prijić-Samaržija odlukom donesenom 12. studenog 2019. (KLASA: 003-01/19-01/55, URBROJ: 2170-57-01-19-1).

Prijedlog je razrađen uzimajući u obzir smjernice EU-a za Strategiju ljudskih resursa za istraživače (EU n.d.), OTM-R smjernice (EU 2015), primjere dobre prakse na sveučilištima u državama članicama EU-a, te pravne okvire na nacionalnoj i razini EU-a.

Važno je napomenuti kako je sljedeći tekst napisan kao izjava o OTM-R politici Sveučilišta u Rijeci u obliku koji bi, u skladu sa smjernicama EU-a za HRS4R, trebao biti javno dostupan na mrežnim stranicama Sveučilišta, i odnositi se na potencijalne kandidate za posao, te sve zainteresirane za politiku zapošljavanja Sveučilišta u Rijeci.

Ovaj je format usvojen pretpostavljajući da će omogućiti bržu razradu završnog dokumenta politike kroz različite faze rasprava i izmjene od strane relevantnih i nadležnih tijela Sveučilišta u Rijeci.

Stoga, svi navedeni iskazi politike Sveučilišta, iako formulirani kao što bi se prikazali u konačnom dokumentu o politici, moraju se, naravno, shvatiti kao prijedlog podnesen na raspravu od strane HRS4R-OG.

Neki od prijedloga zahtijevaju izradu *online* materijala i nabavu ili razvoj namjenskih računalnih programa. Isti su izraženi u komentarima između zagrada i podcrtani te nisu predviđeni kao dio konačnog teksta politike OTM-R koji će biti online dostupan.

U svrhu potpomaganja evaluacije prijedloga teksta, u prilogu i u referencama su navedeni relevantni hrvatski propisi.

## Izvori

European Union. n.d. *The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.* <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>.

European Union 2015. *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers OTM-R.* <https://euraxess.ec.europa.eu/content/open-transparent-and-merit-based-recruitment-researchers-otm-r>.

Relevantni propisi Republike Hrvatske. [UNIRI Sharepoint HRS4R-GO](#) (Samo za UNIRI)

# Prijedlog politike za OTM-R Sveučilišta u Rijeci

## 1. Uvod

Sveučilište u Rijeci prvo je sveučilište u Hrvatskoj i jedno od prvih deset u Europi koje je potpisalo Europsku povelju za istraživače i Europski kodeks za zapošljavanje istraživača, čime je prihvatilo inicijativu Europske komisije koja je 2005. donijela ove dokumente s ciljem povećavanja zapošljivosti i promoviranja karijera u istraživanju kao ključnih za ekonomski rast, zaposlenost i uspostavljanje Europskog istraživačkog prostora. Nadalje, Sveučilište u Rijeci je prvo potpisalo povelju za sudjelovanje u grupi Europske komisije za implementacije strategije ljudskih potencijala.

Potpisivanjem navedenih povelja, Sveučilište u Rijeci obvezalo se na implementaciju ovih dokumenata, što je također i strateški cilj uključen u Strategiju Sveučilišta u Rijeci. Projekt izrade strategije za ljudske potencijale u istraživanju prihvaćen je od strane Senata Sveučilišta u Rijeci u listopadu 2009., dok su pregledni izvještaj, unutarnja analiza i izvješće o aktivnostima (*Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R*) prihvaćeni na sjednici Senata u lipnju 2010. U srpnju 2010. Sveučilište u Rijeci zaprimilo je i službeno priznanje Europske komisije i logo za „izvrsnost u upravljanju ljudskim potencijalima u istraživanju“ („*HR Excellence in Research*“). Zahvaljujući studijskom posjetu i poticajnoj evaluaciji od strane povjerenstva za obnovu ovoga priznanja, Sveučilište u Rijeci je u 2019. produbilo i snažnije implementiralo svoju HRS4R politiku.

U skladu s Europskim kodeksom za zapošljavanje istraživača, Sveučilište u Rijeci predano je osiguravanju pravičnosti i transparentnosti zapošljavanja i selekcijskih postupaka. Osim toga, zasluge istraživača ne bi se trebale mjeriti samo njihovim publikacijama, već širim rasponom evaluacijskih kriterija kao što su obrazovanje i poučavanje, mentorstvo, timski rad, transfer znanja, iskustvo u međunarodnoj mobilnosti i aktivnosti u podizanju svijesti javnosti.

Proces zapošljavanja na Sveučilištu u Rijeci sastoji se od tri glavne faze: (HRS4R – operativna skupina predlaže ovu podjelu procesa zapošljavanja kako bi proces bio u skladu s relevantnim HRS4R dokumentima i praksama drugih sveučilišta koje su ga implementirale)

- Oglašavanje i prijava

- Evaluacija i selekcija
- Zapošljavanje

## 2. Oglašavanje i prijava

Sveučilište u Rijeci je javno sveučilište. Sva istraživačka radna mjesta se oglašavaju putem službenih i javnih kanala dok su nacionalnim zakonskim okvirom definirane odredbe i uvjeti istih.

### *Oglašavanje*

Hrvatskim pravnim okvirom propisana je obveza objavljivanja javnog natječaja u Narodnim novinama, na službenim internetskim stranicama i dnevnom tisku za sve istraživačke ugovore financirane projektima, te za službenike na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, nastavnim, suradničkim i stručnim zvanjima i radnim mjestima. Uz navedeno, natječaji za sva radna mjesta Sveučilišta u Rijeci su dostupni i na zasebnom dijelu službene internetske stranice Sveučilišta u Rijeci. (HRS4R – operativna skupina predlaže da se u sklopu postojeće službene internetske stranice Sveučilišta u Rijeci izradi dio na kojem će se objavljivati natječaji za sva radna mjesta Sveučilišta).

Sastavnice Sveučilišta u Rijeci koje raspisuju natječaj za radna mjesta isti objavljuju i na centralnom mjestu za objavljivanje natječaja i na engleskom jeziku putem službenog internetskog portala Europskog istraživačkog prostora (Euraxess Rijeka).

Javni natječaji za radna mjesta trebaju sadržavati sljedeće:

1. Puni naziv Sveučilišta i znanstveno/umjetničko-nastavne sastavnice Sveučilišta
2. Naziv, opis radnog mjesta i datum početka radnog odnosa,
3. Profil istraživača (specificiran u skladu s R1-R4 nomenklaturom) s odgovarajućim „nužnim“ i „poželjnim“ kompetencijama<sup>1</sup>,
4. Kriterije selekcije (po mogućnosti s odgovarajućim težinskim koeficijentima ili važnosti), uključujući znanja i profesionalno iskustvo (odijeliti „nužne“ i „poželjne“ kriterije),
5. Broj slobodnih radnih mjesta,
6. Uvjete rada, mjesto rada te prava i beneficije s navođenjem okvirne plaće u hrvatskim kunama i eurima te indikativnom tablicom troškova života (paritet kupovne moći)<sup>2</sup>
7. Vrstu ugovora,

8. Mogućnosti profesionalnog usavršavanja,
9. Perspektivu razvoja karijere,
10. Prema zakonu, natječaj mora biti otvoren minimalno 30 dana od dana objave natječaja.

Međutim, preporučuje se da natječaj bude otvoren barem dva mjeseca od dana objave, uključujući neradne dane i blagdane, uz iznimku kada zbog praktičnih razloga (zamjena za iznenadna bolovanja i dopuste tijekom perioda nastave) isto nije moguće.

(HRS4R – operativna skupina želi napomenuti da treba uzeti u obzir karakter postupka zapošljavanja. Ako je zapošljavanje u javnoj službi upravna stvar, nemamo diskrecijsko pravo izuzeti blagdane iz vremena trajanja natječaja jer prema Zakonu o općem upravnom postupku „nedjelje, neradni dani i blagdani ne utječu na početak i tijek roka“. Ustavni sud je nedavno utvrdio da se zapošljavanje u javnim službama može smatrati upravnom stvari: [https://sljeme.usud.hr/Usud/Praksaw.nsf/C12570D30061CE54C12584D9003ACEF3/\\$FILE/U-III-4016-2015.pdf](https://sljeme.usud.hr/Usud/Praksaw.nsf/C12570D30061CE54C12584D9003ACEF3/$FILE/U-III-4016-2015.pdf) . Nastavno na navedeno, preporučuje se da Sveučilište i sastavnice Sveučilišta produlje vrijeme trajanja natječaja ako je istim obuhvaćen neki blagdan).

11. Informacije o selekcijskom postupku,

12. Kontakt podatke.

Preporuka je da se, ako je primjereno, pri ranije navedenom opisu uvjeta rada (točka 6.) navede:

- Moguće porezne olakšice/rasterećenja,
- Podjela radnog vremena između rada u nastavi, znanosti i administrativnim poslovima u skladu s pozicijom,
- Mogućnost da doktorski studenti (uključujući i inozemne) uz radni odnos ostvaruju i studentska prava (smještaj, prehrana itd.),
- Primjena pozitivne diskriminacije kad je primjereno: primjerice poticanje i pozitivno promicanje zapošljavanja kandidata ženskog spola ili kandidata s invaliditetom.

Sveučilište u Rijeci ne propisuje nikakve zahtjeve u pogledu nacionalnosti ili države prebivališta kandidata. Međutim, u skladu s važećim zakonodavstvom, prihvatljivost građana iz trećih zemalja podliježe hrvatskim propisima.



Sveučilište u Rijeci na mrežnim stranicama na kojima se objavljuju natječaji za radna mjesta također objavljuje i ažuriran popis poveznica na dokumente (na hrvatskom i engleskom jeziku) koji se odnose na:

- institucijske zahtjeve i nacionalne zakonske propise relevantne za radno mjesto na koje se odnosi objavljeni natječaj (npr. nacionalna i institucijska pravila za karijerno napredovanje)
- politike jednakih mogućnosti (npr. pozitivna diskriminacija, dvostruka karijera itd.)

(HRS4R – operativna skupina predlaže da se sva relevantna dokumentacija učini dostupnom na mrežnim stranicama i prevede ako već nije dostupna na engleskom jeziku).

#### *Postupak prijave*

U svrhu administrativnog rasterećenja kandidata primjenjuju se alati i procesi e-administracije. (HRS4R – operativna skupina predlaže da UNIRI razvije platformu za e-prijavu kandidata na otvorene natječaje).

Prijave se mogu dostaviti osobno, online ili putem pošte.

Originalni dokumenti i potvrde o kvalifikaciji se traže samo u stadiju zapošljavanja, dok je u prethodnim stadijima prijave moguće dostaviti kopiju originalne dokumentacije uz potpisanu izjavu kojom se potvrđuje autentičnost iste. Navedeno uključuje i postupak priznavanja diplome kandidata, koji raspolažu priznanjem inozemne obrazovne kvalifikacije od Agencije za visoko obrazovanje.

#### *Potvrda primitka i komunikacija s kandidatima*

Kandidati će biti elektroničkom poštom obaviješteni o zaprimanju njihove prijave te rasporedu selekcijskog postupka.

Nakon potvrde primitka i provjere usklađenosti s minimalnim zahtjevima, Sveučilište ili sastavnice Sveučilišta će obavijestiti kandidate koji su primljeni u postupak odabira, kao i one koji moraju nadopuniti ili ispraviti podatke u svojoj prijavi da bi bili prihvaćeni (npr. u slučaju da su podaci nepotpuni ili netočni). U ovom zadnjem slučaju, kandidati će biti obaviješteni zbog čega je njihova prijava isključena te će im se odobriti rok za izvršenje potrebnih izmjena.

Kandidati trebaju biti isključeni iz prijave samo ako ne zadovoljavaju minimalne zahtjeve natječaja.

U svrhu osiguranja transparentnosti, ime i prezime odabranog kandidata treba biti objavljeno na internetskoj stranici Sveučilišta ili sastavnice Sveučilišta.

### **3. Evaluacija i selekcija**

#### *Transparentnost, jednakost, uključivost i zaslužnost*

Sveučilište u Rijeci se u pogledu kriterija vezanih uz radna mjesta obvezuje poštovati uključivost, vodeći pri tome računa o pravnom okviru i zahtjevima radnog mjesta.

Kako bi se zaposlio najbolji kandidat, proces odabira mora uvijek biti pravičan, transparentan te poštivati zasluge i sposobnosti kandidata na osnovi načela jednakih mogućnosti i nediskriminacije po pitanju roda, državljanstva, etničke ili društvene pozadine, invaliditeta, dobi, vjerskog opredjeljenja, spolne orijentacije, političkih uvjerenja ili društveno-ekonomske situacije. Prekidi u karijeri, slobodne studijske godine, roditeljski dopusti i slično, neće biti penalizirani.

(HRS4R – operativna skupina predlaže da se rokovi u slučaju dužih bolovanja i roditeljskih dopusta produlje).

UNIRI podržava proaktivne elemente uključive politike zapošljavanja, kako je uređena propisima.

#### *Zahtjevi poznavanja jezika*

Ako je poznavanje hrvatskog jezika preduvjet za posao, primjerice zbog istraživačkih, nastavnih ili administrativnih dužnosti vezanih uz radno mjesto, to mora biti naznačeno u natječaju za odgovarajuće radno mjesto. Prema tome, ako nije drugačije naznačeno, radna mjesta na Sveučilištu u Rijeci su otvorena za kandidate koji ne posjeduju zadovoljavajuću razinu kompetencija u hrvatskom jeziku, ali posjeduju zadovoljavajuću razinu kompetencija u engleskom jeziku.

S obzirom na snažnu predanost internacionalizaciji, kad god je to ostvarivo i kompatibilno sa zakonom, Sveučilište u Rijeci podržava korištenje engleskog jezika za unutarnju komunikaciju između nastavnog, istraživačkog i administrativnog osoblja te studenata.

#### *Evaluacijska povjerenstva*

Veličina i sastav svakog povjerenstva obično varira prema obliku i vrsti ugovora ili otvorenog radnog mjesta. Proces odabira kandidata ili evaluacijska procedura biti će transparentni i odgovarat će uvjetima natječaja.

Povjerenstvo će se sastojati od barem tri stručnjaka u relevantnim znanstvenim područjima čije su akademske kvalifikacije jednake ili veće od onih koje se traže za spomenuto radno mjesto. Članove povjerenstva imenovati će nadležna institucija unutar sveučilišta (fakultet, odsjek, itd.) putem demokratskog glasanja unutar relevantnog tijela.

Kako bi se zaštitila objektivnost, vanjski stručnjaci obično sudjeluju u povjerenstvima za evaluaciju i selekciju kandidata.

Povjerenstvo treba posjedovati relevantno iskustvo, kvalifikacije i vještine potrebne za učinkovitu procjenu kandidata. Stručnjaci trebaju biti neovisni, ukazati na moguće postojanje sukoba interesa, a njihove odluke moraju biti nepristrane i utemeljene na dokazima, a ne na osobnim preferencijama.

Svaki član povjerenstva mora potvrditi da je pročitao Etički kodeks Sveučilišta u Rijeci, osobito dijelove vezane uz sukob interesa, te potpisati izjavu o nepostojanju sukoba interesa. Raznolikost i svijest o rodnim pitanjima su od velike važnosti za cijeli proces odabira kandidata. Pri imenovanju članova evaluacijskog i selekcijskog povjerenstva, vodit će se računa o tome da se postigne ravnoteža u rodnoj zastupljenosti u sastavu povjerenstva.

### *Ocjnjivanje zasluga*

Specifični evaluacijski kriteriji koji će se koristiti biti će uključeni u odgovarajući natječaj. Povjerenstvo će kao primarni kriterij razmatrati kandidatova akademska postignuća. Ovi kriteriji tipično uključuju kandidatov istraživački životopis, profesionalno iskustvo i specifičnu obuku vezanu uz radno mjesto. Provjerit će se da svi kandidati zadovoljavaju minimalne uvjete (vidi dio "Potvrda primitka" unutar ovog dokumenta).

Sveučilište u Rijeci podržava korištenje intervjua ili oglednih predavanja s predavljanjem istraživanja kandidata, kada god je to moguće.

Nadalje, dovoljno vremena treba proći prije intervjua za vanjske kandidate, kako bi mogli obaviti nužno planiranje i prikladno se pripremiti za intervju. U skladu s preferencijama kandidata i povjerenstva, intervju se može odraditi putem *online* konferencijskih platformi ili u prostorima sveučilišta. Ukoliko postoje naknadne značajne promjene ili kašnjenja u ovom procesu svi prijavitelji trebaju biti uredno i pravovremeno obavješteni elektroničkom poštom.

Prijavitelji koji su izabrani iz privremene liste odgovarajućih kandidata mogu biti pozvani na (*online* ili licem-u-lice) intervju.

Evaluacijsko povjerenstvo je uključeno u sve korake evaluacijskog procesa.

#### *Odabir kandidata*

Konačne ocjene za svakog pojedinog kandidata, koji sudjeluje u evaluacijskom procesu biti će učinjene dostupnima kandidatima putem internog repozitorija Sveučilišta u Rijeci.

Sveučilište u Rijeci nudi svim svojim zaposlenicima radne uvjete koji su u skladu s pravnim okvirom Republike Hrvatske, uključujući puno socijalno osiguranje. Također pruža istraživačkom osoblju tehničke resurse potrebne za obavljanje nastavnih i istraživačkih aktivnosti.

Nadalje, Sveučilište u Rijeci je u potpunosti posvećeno principima utvrđenim u Europskoj povelji za istraživače, primjenjujući mjere kako bi osoblje imalo zdravu ravnotežu života i rada, dovoljno dana godišnjeg odmora i odgovarajuću potporu u slučaju privremene onesposobljenosti za rad.

#### *Žalbeni mehanizmi*

Sveučilište u Rijeci raspolaže odgovarajućim i transparentnim žalbenim postupcima za kandidate koji smatraju da se je prema njima postupalo na nepravičan ili neprikladan način.

U skladu s relevantnim institucijskim pravila i nacionalnim pravnim okvirom, kandidati se mogu žaliti nadležnom tijelu institucije. Nadležno tijelo u postupku žalbe postupa na objektivan i nepristran način.

#### **4. Kontakt**

Sveučilište u Rijeci prepoznaje važnost kontinuiranog unapređenja i ažuriranja svojih procedura zapošljavanja te strategije o ljudskim resursima. Ako imate ikakvih upita ili prijedloga vezano uz OTM-R politiku Sveučilišta u Rijeci, molimo vas obratite se na sljedeću adresu za kontakt:

[HRS4R@uniri.hr](mailto:HRS4R@uniri.hr)

(HRS4R-OG predlaže otvaranje ove e-mail adrese i zaduživanje službe za ljudske resurse ili neke druge relevantne administrativne jedinice za upravljanje njome)

# **University of Rijeka**

## **Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)**

### **Policy proposal**

**By**

**The OPERATIONAL GROUP FOR THE IMPLEMENTATION OF EU  
INITIATIVE "HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS"  
OF THE UNIVERSITY OF RIJEKA  
(HRS4R-OG)**

**July 2020**

# Contents

<b>Foreword</b> .....	<b>2</b>
<b>The policy proposal for the OTM-R of the University of Rijeka</b> .....	<b>4</b>
1. Introduction.....	4
2. Advertising and application.....	5
APPLICATION PROCEDURE .....	7
ACKNOWLEDGEMENT OF RECEIPT AND COMMUNICATION WITH APPLICANTS .....	7
3. Evaluation and selection .....	8
TRANSPARENCY, EQUALITY, INCLUSION, AND MERIT .....	8
LANGUAGE REQUIREMENTS.....	8
EVALUATION COMMITTEES.....	9
ASSESSING MERIT .....	9
APPOINTMENT .....	10
COMPLAINTS MECHANISM .....	10
4. Contact .....	10

## Foreword

The second section of this document contains a policy proposal for the *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers* (OTM-R) at the University of Rijeka. The proposal has been written by the UNIRI Operational Group for Implementation of the EU initiative "The human resources strategy for researchers" (HRS4R-OG) that was formed by the Rector of the University of Rijeka prof. dr. sc. Snježana Prijić-Samaržija with the decision of the 12<sup>th</sup> November 2019 (KLASA: 003-01/19-01/55, URBROJ: 2170-57-01-19-1).

The proposal has been elaborated by considering the EU guidelines for *Human resources strategy for researches* (EU n.d.), the *OTM-R* guideline (EU 2015), good practises in universities in the EU countries and the national and EU regulative frameworks.

Please note that the following text is written as a statement of the UNIRI OTM-R policy in the form, that, in accordance with the EU guidelines for HRS4R, should be publicly available in the webpages of the University and address possible job candidates and all those interested in the recruiting policies of the University of Rijeka.

This format has been adopted assuming that it will allow a more expedite elaboration, through the different stages of discussion and amendments by the relevant decisional bodies of the University of Rijeka, of the final policy document.

Thus, all the policy statements, although they are formulated as they would appear in a final policy document, are, of course, to be understood as suggestion submitted for discussion by the HRS4R-OG.

Some of the policy suggestions require creating online materials and acquiring or developing dedicated software. These requirements are expressed in commentaries between parentheses and underlined, that are not intended to be part of the final text of the OTM-R policy to be made available online.

To support the process of evaluation of the proposal, is the attachment and the references include a collection of relevant Croatian legislation.

## References

European Union. n.d. *The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*. <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code> .

European Union 2015. *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers OTM-R*. <https://euraxess.ec.europa.eu/content/open-transparent-and-merit-based-recruitment-researchers-otm-r>.

Relevant legislation of the Republic of Croatia. [UNIRI Sharepoint HRS4R-GO](#) (Accessible only to UNIRI staff)



# The policy proposal for the OTM-R of the University of Rijeka

## 1. Introduction

The University of Rijeka is the first university in Croatia and one of the first ten in Europe to have signed “The European Charter for Researchers” and “The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers”, thereby accepting the initiative of the European Commission, which in 2005 adopted these documents with the aim of increasing employability and promoting careers in research as vital to economic growth, employment, and the setting up of a European research area. We were, what is more, the first to sign the Charter for participation in the European Commission’s Group for Human Resources Strategy Implementation.

By signing the above-mentioned charters, we have committed ourselves to implementing these documents at the University of Rijeka, which is a strategic goal included also in the University of Rijeka Strategy. The “Strategy of Human Resources in Research” project was adopted at University’s Senate meeting in October 2009, while the survey report, internal analysis, and activity report (Human Resources Strategy for Researchers) (HRS4R) were adopted at the Senate’s meeting in June 2010. In July 2010, the University of Rijeka received a formal acknowledgement by EC and the ‘HR Excellence in research’ logo. Thanks to the visit and encouraging assessment by the renewal phase commission for HRS4R in 2019, the University of Rijeka has developed and implemented its HRS4R policy further.

In line with the Code of Conduct for Researchers, the University of Rijeka is committed to ensuring that recruitment and selection procedures are fair and transparent. Furthermore, the researcher’s merit should be measured not only by their publications, but also by a wider range of evaluation criteria, such as education and teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, international mobility experience, and public awareness-raising activities.

There are three main phases in the recruitment process at the University of Rijeka

(The HRS4R-OG proposes this subdivision of the recruiting process to keep in line with relevant HRS4R documents and practice of other universities that implement it):

- advertising and application,
- evaluation and selection,
- appointment.

## **2. Advertising and application**

The University of Rijeka is a public university. All research positions are advertised through official and public channels. A national regulatory framework determines their terms and conditions.

In accordance with national legislation, research contracts funded by projects, teacher and researcher positions with civil service status are advertised in the Croatian Official Gazette (*Narodne novine*), webpages and newspapers in accordance with the law. In addition, all the calls for position of the University of Rijeka are available in a dedicated centralised website of UNIRI (The HRS4R-OG proposes that these webpages should be created).

The units within the University that issue calls for positions add the job adverts in the centralised repository of UNIRI for advertising positions. All the calls for jobs at the University of Rijeka are also advertised in English through the EURAXESS job portal (Euraxess Rijeka).

The offers of employment should as a rule include the following details:

1. organisation and recruiting unit,
2. job title, specifications of the position, and starting date,
3. researcher career profiles (specified in accordance of the R1-R4 nomenclature) with the respective 'required' and 'desirable' competencies,<sup>1</sup>
4. selection criteria (and possibly their respective 'weight' or significance), including knowledge and professional experience (distinguishing the 'required' and 'desirable' criteria),
5. number of available positions,

---

<sup>1</sup> It is strongly recommended that in all job offers at the University of Rijeka it is used the European Framework for Research Careers 20, which identifies both necessary and desirable competences for each of the four broad profiles for researchers (R1 to R4).

6. working conditions, workplace, entitlements, with an indication of the approximate salary in Croatian kunas and Euros and indicative table with the costs of living (purchase power parity),<sup>2</sup>
7. type of contract,
8. professional development opportunities,
9. career development prospects,
10. while the application procedure and deadline must by law be 30 days minimum in duration, unless there are practical reasons (as for replacing sudden leaves during teaching period), it is recommended that the period extend at least two months from the publication date and take account of non-working days or holiday periods  
(The HRS4R-OG would like to note that the character of the employment procedure should be taken into account. If the employment in a public service is considered to be an administrative matter, we do not have any discretion in excluding holidays from the course of a deadline, as the Law on General Administrative Procedure provides that neither holidays nor other non-working days "shall not affect the beginning or the course of a deadline". The Constitutional Court recently found that public service employment may be considered an administrative matter:  
[https://sljeme.usud.hr/Usud/Praksaw.nsf/C12570D30061CE54C12584D9003ACEF3/\\$FILE/U-III-4016-2015.pdf](https://sljeme.usud.hr/Usud/Praksaw.nsf/C12570D30061CE54C12584D9003ACEF3/$FILE/U-III-4016-2015.pdf) . Having said this, the University and its constituents could be recommended to provide for a longer deadline in cases where its course overlaps).
11. information about the selection process,
12. contact details.

It is recommended that the description of condition 6 above should mention when it is appropriate:

- possible fiscal advantages,
- distribution of teaching, research, and administration load associate to the position,
- possibility for doctoral students (also those from abroad) to work and have other student rights (accommodation, university canteen etc.),

---

<sup>2</sup> Purchasing power parity is an economic term for measuring costs of living at different locations

- application of positive measures when appropriate: such as, for example, encouraging and positively promoting female candidates or candidates with disabilities.

The University of Rijeka does not stipulate any specific requirements regarding the nationality or country of residence of the applicants. However, in line with the current legislation, the eligibility of non-EU citizens will be subject to the Croatian law.

The UNIRI keeps, in the webpage where positions are advertised, an updated list of links to documents in Croatian and English concerning:

- institutional and national legal requirements that are relevant for the announced job positions (e.g. national and institutional regulations concerning career advancement)
- equal opportunities policies (e.g., positive discrimination, dual careers, etc.).

(The HRS4R-OG, proposes to render available online the relevant documentation, if it is not and to translate it):

#### *1.1.1 Application procedure*

E-administration tools and processes are used to reduce the administrative burden for applicants. (The HRS4R-OG proposes that UNIRI develops a dedicate software for a platform for e-application to calls for positions).

Applications can either be submitted in person, online or by ordinary post.

Original documents and qualifications are only requested in the appointment phase, while copies of original documents, with a self-certification on the veracity of the information in the application, may be provided in previous phases of the procedure. This includes, for applicants who have foreign education qualifications, the proceeding of recognition of the degree by the Agency for science and higher education.

#### *1.1.2 Acknowledgement of receipt and communication with applicants*

Applicants will be notified via email about receipt of the application submission and informed about the schedule of the selection process.

Once receipt has been acknowledged and compliance with the minimum requirements has been verified, the University will inform the candidates who have been admitted to the selection process, as well as those who are required to rectify or correct information in their application for

it be accepted (e.g. given that the information is incomplete or inaccurate). Candidates in this latter situation will be informed as to why their application has been excluded and will be given a deadline to make the necessary modifications.

Applicants must only be excluded from participating in a call if they do not meet the minimum requirements set out in the call.

To ensure transparency, the name, and the resume of the chosen (or appointed) candidate should be published on the website of the University of Rijeka.

### **3. Evaluation and selection**

#### *1.1.3 Transparency, equality, inclusion, and merit*

UNIRI is committed to keep the criteria associated to job positions as inclusive as possible considering the legal and job requirements.

To recruit the best candidate, the selection process must always be fair, transparent and respect merit, ability, equal opportunity, and non-discrimination based on gender; nationality; ethnic or social background; disability; age; religion; sexual orientation; political opinions or their socioeconomic situation. Career breaks, sabbaticals, maternity, or paternity leaves, etc. will not be penalised. (to add that deadlines should be prolonged or the period of leaves for female candidates)

UNIRI supports pro-active elements for inclusive policies as provided by the law.

#### *1.1.4 Language requirements*

If the knowledge of Croatian is a job requirement, for example due to research, teaching or administrative duties related to the position, this must be specified in the call for the relevant position. Thus, unless otherwise specified, job positions at UNIRI are open to applicants who do not know Croatian and know English.

Given its strong commitment at internationalisation, whenever it is compatible with the law and is feasible, UNIRI supports the use of English for internal communication amongst teaching, research, administrative staff, and students.

### 1.1.5 Evaluation committees

The size and composition of each committee tends to vary in accordance with the profile and type of contract or post on offer. The proceedings of the selection or evaluation procedure will be transparent and corresponding to the conditions of the call for applications.

The committee will comprise at least three experts in the relevant knowledge areas whose academic qualifications are on a par with those required for the position on offer, or superior. The committee members will be nominated by the relevant institution within the university (Faculty, Department etc,) by means of democratic voting within the relevant body.

To safeguard objectivity, external experts commonly feature in evaluation and selection committees.

The committee should possess the relevant experience, qualifications and skills required to effectively assess candidates. They should operate independently, must declare any conflict of interest, and their decisions should be impartial and based on evidence rather than on personal preference.

Each member of the committee must confirm that they have read the University of Rijeka Code of Ethics, especially the sections pertaining to conflicts of interest and sign a statement of lack of conflict of interests. Diversity and gender awareness are fundamental throughout the entire recruitment process. Gender balance is sought in appointing the members of the evaluation and selection committees as well.

### 1.1.6 Assessing merit

The specific evaluation criteria to be used are included in the corresponding call for applications. The committee will consider the applicant's academic record as a primary criterion. These criteria typically include the candidate's research curriculum vitae, professional experience, and specific training related to the position. All applications are pre-screened to check their eligibility (see the "Acknowledgement of receipt" section of this document).

The UNIRI supports the use of interviews or talks with the presentation of research whenever it is possible.

Additionally, sufficient time should be allowed before the interview for external candidates to make the necessary arrangements and prepare properly for the interview. In accordance with the

candidates and committees' preferences, the interview could be done via online conferencing tools or onsite. If there are subsequently significant changes or delays to this process, all applicants should be duly and timely informed by (a standard) e-mail.

Applicants who are selected out of the provisional list of eligible candidates may be called for a remote or face-to-face interview.

Whenever possible, the same evaluation committee will be involved in all the steps of the evaluation process.

#### *1.1.7 Appointment*

The definitive scores obtained by each candidate in the evaluation and appointment process will also be made available to the candidates in the internal repository of the University of Rijeka.

The University of Rijeka offers all its employees working conditions that are in line with national legislation in the Republic of Croatia, including full Social Security coverage. It also provides research staff with the technical resources they require to conduct their teaching and research activities.

Furthermore, the UNIRI is fully committed to the principles established in the European Charter for Researchers, adopting measures to ensure staff members have a healthy work-life balance, sufficient holiday leave, and sufficient support in the event of temporary disability.

#### *1.1.8 Complaints mechanism*

The University of Rijeka has a reliable and transparent complaint procedure in place for applicants who believe they have been treated unfairly or inappropriately.

In accordance with the relevant institutional rules and national legislation, a candidate can complain to the competent body of the institution. The competent body will objectively address all the complaints of the candidate.

## **4. Contact**

The University of Rijeka recognises the importance of continuously updating and improving our recruitment procedures and human resources strategy. If you have any queries or suggestions regarding the University of Rijeka's OTM-R Policy, please contact: [HRS4R@uniri.hr](mailto:HRS4R@uniri.hr) (The HRS4R-OG proposes the creation of this email address and assigning its management to Human resources or other relevant administrative unit)