

KLASA: 007-01/24-03/02
URBROJ: 2170-137-01-24-59
Rijeka, 20. veljače 2024.

Na temelju članka 34. Statuta Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 030-01/23-01/05, URBROJ: 2170-137-01-23-2 od 2. listopada 2023. godine) Senat Sveučilišta u Rijeci na svojoj 92. sjednici održanoj dana 20. veljače 2024. godine donosi sljedeću

ODLUKU

I.

Senat usvaja Politiku otvorenog i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća (OTM-R) koju je pripremila Operativna skupina za Politiku i plan otvorenog i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća (OTM-R) na Sveučilištu u Rijeci u sastavu:

1. prof. dr. sc. Emilia Miščenić, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci;
2. izv. prof. dr. sc. Andrea Švob, Fakultet za matematiku Sveučilišta u Rijeci;
3. doc. dr. sc. Matija Miloš, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci;
4. doc. dr. sc. Ivan Cerovac, Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci i
5. Aleksandar Šušnjar, Rektorat, Sveučilište u Rijeci.

II.

Politika za provedbu otvorenog i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća (OTM-R) čini sastavni dio ove Odluke.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.



REKTORICA

prof. dr. sc. Snježana Prijic-Samaržija

DOSTAVITI:

1. Imenovanima,
2. Prorektoru za strateške projekte prof. dr. sc. Saši Zelenika,
3. Pismohrani.

UNIVERSITAS STUDIORUM FLUMINENSIS
SVEUČILIŠTE U RIJECI

uniri



**POLITIKA OTVORENOG I TRANSPARENTNOG
ZAPOŠLJAVANJA NA TEMELJU POSTIGNUĆA (OTM-R)**

Rijeka, veljača 2024.

Na temelju članka 34. stavka 1. Statuta Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 030-01/23-01/05, URBROJ: 2170-137-01-23-2 od 2. listopada 2023. godine), a sukladno prijedlogu Operativne skupine za Politiku i plan otvorenog i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća (OTM-R), Senat Sveučilišta u Rijeci na svojoj 92. sjednici održanoj 20. veljače 2024. godine usvaja

POLITIKU OTVORENOG I TRANSPARENTNOG ZAPOSŁJAVANJA NA TEMELJU POSTIGNUĆA (OTM-R)

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 kao 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 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. godine, dok su pregledni izvještaj, unutarnja analiza i izvješće o aktivnostima [Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R](#) prihvaćeni na sjednici Senata u lipnju 2010. godine. U srpnju 2010. Sveučilište u Rijeci zaprimilo je i službeno priznanje Europske komisije i logo za „izvršnost 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 tom je procesu izrađen i inicijalni prijedlog Politike otvorenog i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća (u daljnjem tekstu OTM-R) Sveučilišta u Rijeci, nastao kao rezultat sveobuhvatnog istraživanja i proučavanja postojećeg hrvatskog pravnog okvira i praksi, te komparacijom sa standardima i zahtjevima Europske Unije (EU) proizašlima iz smjernica EU-a za Strategiju ljudskih resursa za istraživače (u daljnjem tekstu HRS4R), OTM-R smjernica (EU 2015), primjera dobre prakse na sveučilištima u državama članicama EU-a, te relevantnih propisa EU-a. Prijedlog je usvojio Senat Sveučilišta u Rijeci (u daljnjem tekstu: Sveučilište) na svojoj 48. sjednici održanoj 22. prosinca 2020. godine, te je OTM-R politika Sveučilišta, u skladu sa smjernicama EU-a za HRS4R, a s ciljem ostvarenja transparentnosti u odnosu na sve trenutne i potencijalne zaposlenike kao i sve zainteresirane za politiku zapošljavanja Sveučilišta, učinjena javno dostupna na mrežnim stranicama Sveučilišta.

Budući da je temeljem 2023. godine provedene sveobuhvatne analize mišljenja zaposlenika (tzv. *gap analysis*) utvrđeno da je međuvremenu na Sveučilištu došlo do značajnih iskoraka i napretka u pogledu otvorenog i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća (OTM-R), te da je i u EU politikama došlo do značajnih iskoraka, inicijalni se prijedlog OTM-R politike Sveučilišta ovim dokumentom revidira i usklađuje s trenutno važećom praksom i standardima na razini EU-a, ističu se dosada postignuti napori i rezultati, utvrđuju jasni i razumljivi odnosno transparentni kriteriji i OTM-R procedure za sva zapošljavanja, te naglasak stavlja na daljnji plan razvoja politike Sveučilišta na OTM-R području. Dokument stoga sadrži ključne kriterije za razvoj politike Sveučilišta u Rijeci o OTM-R.

Doista, u skladu s Europskim kodeksom za zapošljavanje istraživača, Sveučilište je predano osiguravanju jednakosti, pravičnosti i transparentnosti prilikom zapošljavanja i selekcijskih postupaka odabira kandidata. Pored toga, a u skladu s u međuvremenu donesenim Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (listopad 2022. godine) te [Smjernicama za dodatne kriterije za izbor na znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna, suradnička i stručna radna mjesta nastavnika Sveučilišta u Rijeci i sastavnica Sveučilišta](#) usvojenima na Senatu Sveučilišta u rujnu 2023. godine, zasluge istraživača ne bi se trebale mjeriti isključivo postignutim rezultatima u znanstvenom istraživanju i publiciranju znanstvenih radova, već širim rasponom evaluacijskih kriterija koje uključuju široki spektar akademskih znanja i vještina, vještina i normi akademskog i institucijskog ponašanja te osobne kvalitete, znanja i vještina kandidata/kinja.

Imajući u vidu gore navedeno, standarde EU-a o OTM-R te politike drugih sveučilišta država članica EU-a, u ovom se dokumentu naglasak stavlja na opća načela i zahtjeve utvrđene Europskom poveljom za istraživače i ističu se ključni kriteriji jednakosti, pravičnosti i transparentnosti za odabir kandidata/inja na Sveučilištu u okviru tri glavna stadija zapošljavanja:

- oglašavanja i prijave na natječaje za radna mjesta;
- postupcima evaluacije i odabira prijavljenih kandidata/kinja za radna mjesta, te
- zapošljavanja kandidata/kinja odnosno istraživača/ica prijavljenih na radna mjesta na Sveučilištu.

Kroz sve navedene stadije vodi se računa o ispunjavanju temeljnih kriterija:

- OTVORENOSTI (*OPENESS*), odnosno javnog oglašavanja dostupnih pozicija s ciljem prikupljanja što većeg broja kvalitetnih prijava;
- TRANSPARENTNOSTI (*TRANSPARENCY*) jasno utvrđenog postupka zapošljavanja od samog početka procesa prijave kao i tijekom odabira, pri čemu informacije o postupku moraju biti javno dostupne svim zainteresiranim prijaviteljima/icama, te
- UTEMELJENOSTI NA ZASLUGAMA (*MERIT-BASED*): postupak odabira mora se odvijati prema jasno utvrđenim kriterijima i uvijek biti utemeljen na postignućima prijavljenih kandidata/kinja.

2. Jednakost, pravičnost i transparentnost u zapošljavanju na Sveučilištu u Rijeci

U skladu s temeljnim općim načelima i zahtjevima utvrđenih Europskom poveljom za istraživače, kao i predviđenim OTM-R okvirom otvorenoga i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća, Sveučilište vodi računa o načelima jednakosti, pravičnosti i transparentnosti u svim stadijima procesa zapošljavanja. Suzbijanje diskriminacije, osiguravanje jednakih prilika i osiguravanje potpornih mehanizama za sve ranjive i podzastupljene skupine ciljevi su naglašeni u strateškim dokumentima, mjerama i politikama Sveučilišta u Rijeci dostupnima na poveznici [Različitost i uključivost](#). U skladu s time, svi stadiji procesa zapošljavanja trebaju odražavati gore navedena načela.

Sveučilište pritom jamči sustav otvorenoga i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća putem jasnih i transparentnih pravila u svim stadijima zapošljavanja, te javnom objavom OTM-R politike i niže navedenih praktičnih smjernica i kriterija otvorenoga i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća na hrvatskom i engleskom jeziku na svojim mrežnim stranicama. Na taj se način, uz uvođenje niza posebnih poticajnih i javno dostupnih i transparentnih mjera, potiče prijavljivanje i zapošljavanje vanjskih kandidata, kao i istraživača iz inozemstva.

3. Ključni stadiji i informacije u procesu zapošljavanja na Sveučilištu u Rijeci

3.1. Stadij oglašavanja i prijave na radna mjesta

Oglašavanje i natječaji

Stadij oglašavanja i prijave na radna mjesta usklađen je s temeljnim kriterijima i zahtjevima OTM-R postupka, na način da postoje jasne smjernice te se za oglašavanje radnih mjesta, uz mrežne stranice sastavnica Sveučilišta, koriste EURAXESS portal i drugi javno dostupni elektronički alati. Time se postiže dostupnost i transparentnost u odnosu na širu javnost.

Sveučilište u Rijeci kao javno sveučilište, natječaje za istraživačka radna mjesta oglašava putem službenih i javnih kanala, a u skladu s propisanim uvjetima i kriterijima hrvatskog zakonskog okvira koji utvrđuju obvezu objavljivanja javnog natječaja u [Narodnim novinama](#) te na službenim mrežnim stranicama sastavnica, i to za sve javne službenike na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, nastavnim, suradničkim i stručnim radnim mjestima ali i one koji se zapošljavaju na ugovore financirane projektima. Pored toga, natječaji za radna mjesta Sveučilišta su dostupni i na [zasebnom dijelu službene mrežne stranice Sveučilišta u Rijeci](#). Sastavnice Sveučilišta koje raspisuju natječaj za radna mjesta, isti objavljuju i na središnjem mjestu za objavljivanje natječaja, te na engleskom jeziku putem službenog internetskog portala Europskog istraživačkog prostora ([Euraxess Rijeka](#)).

Sastavnice su slobodne natječaje objavljivati i u dnevnom tisku. Uz to, kako bi se povećao broj kvalificiranih kandidata na natječajima, sastavnicama se predlaže, tamo gdje je to primjereno i moguće, koristiti dodatne mjere promicanja otvorenih radnih mjesta, primjerice putem alumni mreža, profesionalnih udruga ili drugih platformi za akademsku komunikaciju. Korištenje tih dodatnih sredstava promidžbe natječaja ni u kojem slučaju ne smije isključiti ranije navedene kanale komunikacije niti predodrediti ishod natječaja.

Javni natječaji za radna mjesta trebali bi pritom sadržavati sljedeće uvjete i kriterije:

1. Puni naziv Sveučilišta i znanstveno/umjetničko-nastavne sastavnice Sveučilišta u Rijeci.
2. Naziv i opis radnog mjesta kao i, ukoliko je primjenjivo, datum početka radnog odnosa.
3. Profil istraživača (specificiran i u skladu s R1-R4 nomenklaturom).
4. Kriterije selekcije, uključujući zakonski definirane kriterije te, kada je to primjenjivo, znanja i profesionalno iskustvo.
5. Broj slobodnih radnih mjesta.
6. Uvjete i mjesto rada, vrstu ugovora te prava i beneficije s navođenjem okvirne bruto plaće (odnosno položaja prema važećim kolektivnim ugovorima uz pripadajuće položajne koeficijente).
7. Mogućnosti profesionalnog usavršavanja i perspektivu razvoja karijere.
8. Prema propisima, natječaj mora biti otvoren minimalno 30 dana od dana objave natječaja. Međutim, preporučljivo je da natječaj bude otvoren i duže, i to idealno dva mjeseca od dana objave, uključujući neradne dane i blagdane, uz iznimku kada zbog praktičnih razloga to nije moguće
9. Informacije o selekcijskom postupku i kontakt podatke.
10. Ako je primjereno, mogu se navesti i moguće porezne olakšice/rasterećenja, podjela radnog vremena u pogledu različitih radnih obveza, posebna prava za, primjerice, doktorske studente (smještaj, prehrana itd.) i sl.
11. Ako je primjereno, potiče se i primjena pozitivne diskriminacije u vidu poticajnih mjera zapošljavanja podzastupljenih i ranjivih skupina zaposlenika.

Postupak prijave

U svrhu olakšavanja postupka prijave, Sveučilište [na javno dostupnim mrežnim stranicama na kojima se objavljuju natječaji za radna mjesta](#), također objavljuje i ažuriran popis poveznica na sve prateće dokumente na hrvatskom i engleskom jeziku, a koji se odnose na institucijske zahtjeve i zakonske propise relevantne za radno mjesto na koje se odnosi objavljeni natječaj (npr. nacionalna i institucijska pravila za karijerno napredovanje), kao i na politike jednakih mogućnosti (npr. pozitivna diskriminacija, dvostruka karijera i sl.).

S obzirom na snažnu predanost internacionalizaciji i cilju povećanja broja prijava međunarodnih kandidata, teži se i potiče prevođenje i objava na engleskom jeziku svih dokumenta koji mogu biti relevantni za zainteresirane kandidate (strateški dokumenti, relevantni normativni akti i politike Sveučilišta i sastavnice pri kojoj se raspisuje natječaj).

U svrhu administrativnog rasterećenja kandidata, gdje je to moguće u proces se uvode alati e-administracije, te se sve prijave dostavljaju u elektroničkom obliku. 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. Kandidati se elektroničkom poštom obavještavaju o zaprimanju njihove prijave, rasporedu selekcijskog postupka, kao i eventualnoj potrebi nadopune ili ispravka prijave u zadanom roku.

3.2. Stadij odabira i procjene pri zapošljavanju

Transparentnost, jednakost, uključivost i zaslužnost

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

Kako bi se zaposlio najbolji kandidat, proces odabira pritom mora 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. Iz istog se razloga u postupku odabira vodi računa o objektivno opravdanim prekidima karijere, kao što su roditeljni i roditeljski dopusti i slično.

Radna mjesta na Sveučilištu i sastavnicama su otvorena i za kandidate koji ne posjeduju zadovoljavajuću razinu kompetencija u hrvatskom jeziku, ali posjeduju zadovoljavajuću razinu kompetencija u engleskom jeziku. Razina jezičnih kompetencija utvrđuje se isključivo s obzirom na zahtjeve otvorenog radnog mjesta za koje je natječaj napisan. S obzirom na snažnu predanost internacionalizaciji, kadgod 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.

Povjerenstva za odabir i postupak odabira

U skladu s uvjetima otvorenog i transparentnog zapošljavanja na temelju postignuća, potrebno je pridržavati se pravila o sastavu i imenovanju povjerenstava za odabir. Veličina i sastav povjerenstva za odabir se utvrđuje prema obliku i vrsti ugovora ili otvorenog radnog mjesta, te se sastoji od najmanje tri stručnjaka u relevantnim znanstvenim područjima i polima, čije su akademske kvalifikacije jednake ili veće od onih koje se traže za spomenuto radno mjesto. Članove povjerenstva imenuje nadležna institucija unutar sveučilišta (fakultet, odjel i sl.), vodeći računa o rodnoj ravnopravnosti i transparentnosti pri imenovanju, te naročito kompetencijama članova/ica, a u skladu s UNIRI Preporukom Senata o unaprjeđenju rodne ravnoteže pri imenovanjima.

U povjerenstvima za odabir, a s ciljem promicanja objektivnosti i neovisnosti u odabiru, sudjeluju i vanjski stručnjaci. Sveučilište pritom preporuča da stručna povjerenstva u pravilu imaju većinu članova zaposlenih na uglednim visokim učilištima različitim od onoga na kojem se provodi izbor, po mogućnosti iz inozemstva. Svaki član Povjerenstva u idealnom slučaju podnosi zasebno izvješće u kojem obrazloženim mišljenjem u pisanom obliku ocjenjuje ispunjava li pristupnik zakonske kriterije, Nacionalne kriterije za izbor na znanstveno-nastavno, umjetničko-nastavno, znanstveno i nastavno radno mjesto na sveučilištu te dodatne kriterije usklađene sa sveučilišnim Smjernicama za dodatne kriterije za izbor na znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna, suradnička i stručna radna mjesta nastavnika Sveučilišta u Rijeci i sastavnica Sveučilišta. Na temelju pojedinačnih izvješća svih članova Povjerenstva, predsjednik Povjerenstva izrađuje konačno skupno izvješće koje se upućuje Senatu, odnosno fakultetskom/akademijskom/odjelnom vijeću.

U svakom slučaju, 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 upućen u [Etički kodeks Sveučilišta u Rijeci](#), osobito u pravila o sukobu interesa, te potpisati izjavu o nepostojanju sukoba interesa. Povjerenstvo za odabir proces evaluacije prijave i odabira kandidata/kinje mora provesti na objektivan, neovisan i transparentan način, vodeći se temeljnim kriterijima i načelima OTM-R.

U skladu s OTM-R uvjetima, prilikom procjene prijave i odabira, povjerenstvo je dužno uzeti u obzir i ocjenjivati kriterije za odabir koji su na transparentan način uključeni u prijavu i natječaj. Vodeći se uvjetom zapošljavanja na temelju postignuća, povjerenstvo razmatra profesionalna postignuća prijavitelja/ice sveobuhvatno vrednujući istraživački životopis, profesionalno iskustvo i specifičnu obuku vezanu za radno mjesto te uzimajući u obzir akademska znanja i vještine pristupnika, vještine i norme akademskog i institucijskog ponašanja te osobne kvalitete, znanja i vještine. S ciljem provjere postignuća i kompetencija kandidata/kinja Sveučilište u Rijeci podržava upotrebu narativnih životopisa te, kadgod je to moguće i potrebno, intervjuja ili oglednih predavanja na temu istraživanja kandidata. Intervjui i predavanja pritom mogu biti *online* ili u prostorima Sveučilišta.

O svakoj organizacijskoj promjeni kandidate/kinje treba na vrijeme izvijestiti e-mailom. Ukoliko se u postupku zapošljavanja koriste intervjui, neophodno je ostaviti dovoljno vremena kako bi se svi kandidati mogli organizirati i adekvatno pripremiti za intervju. Nadalje, sve bi prijavitelje trebalo obavijestiti o okvirnom sadržaju predstojećeg intervjuja, kako bi unaprijed znali što će se njime provjeravati.

Sveučilište preporuča da se razina postignuća kandidata/kinje ne vrednuje samo kvantitativno, nego da se sve više procjenjuje i kvalitativno razvrstavanjem postignuća u osnovnu, srednju, naprednu i ekspertnu razinu, pri čemu se od niti jednog kandidata/kinje za radno mjesto ne očekuje ispunjavanje svih elemenata vrednovanja niti ista razina postignuća u svim elementima vrednovanja. Povjerenstvo za odabir treba biti uključeno u sve stadije evaluacije prijave i odabira, o čijem konačnom ishodu se obavještava kandidate/kinje.

Odabir kandidata i sustav žalbi

Konačni rezultati provedenog postupka izbora na radno mjesto bit će učinjeni dostupnim putem internog repozitorija Sveučilišta u Rijeci i izravno kandidatima. Obavještavanjem prijavitelja/ica o ishodu postupka odabira te pružanjem potrebnih povratnih informacija, jamči se odabir na temelju postignuća te transparentnost i pravičnost u postupanju.

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

skladu s relevantnim institucijskim pravila i nacionalnim pravnim okvirom, kandidati/kinje se mogu žaliti nadležnom tijelu institucije koja provodi odabir. Potrebne informacije o postupku ulaganja žalbe odnosno prigovora te zadanim rokovima se čine javno dostupnima u samom postupku prijave, čime se jamči transparentnost i pravičnost u postupanju pri zapošljavanju. Nadležno tijelo u postupku žalbe odnosno prigovora mora postupati na objektivan i nepristran način.

4. Kontakt

Sveučilište u Rijeci prepoznaje važnost kontinuiranog unapređenja i ažuriranja svojih procedura zapošljavanja te strategije o ljudskim resursima. Za sva pitanja, nejasnoće ili prijedloge vezano uz OTM-R politiku Sveučilišta u Rijeci, moguće je obratiti se na sljedeću adresu za kontakt: HRS4R@uniri.hr

5. Izvori

European Union. *The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, dostupno na: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>, pristupljeno 31. siječnja 2024.

European Union 2015. *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers OTM-R*, dostupno na: https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf, pristupljeno 31. siječnja 2024.

[Human Resources Strategy for Researchers](https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r) - HRS4R, dostupno na: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>, pristupljeno 31. siječnja 2024.

Relevantni propisi Republike Hrvatske, dostupno na: [UNIRI Sharepoint HRS4R-GO](#)

Sveučilište u Rijeci. *Preporuka Senata o unaprijeđenju rodne ravnoteže pri imenovanjima*, dostupno na: <https://uniri.hr/wp-content/uploads/2021/11/Preporuka-o-unapriedjenju-rodne-ravnoteze-pri-imenovanjima.pdf>. pristupljeno 2. veljače 2024.

Sveučilište u Rijeci: *Smjernice za dodatne kriterije za izbor na znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna, suradnička i stručna radna mjesta nastavnika Sveučilišta u Rijeci i sastavnica Sveučilišta*, dostupno na: <https://uniri.hr/wp-content/uploads/2023/09/Prijedlog-Smjernica-za-izradu-dodatnih-kriterija-na-radno-mjesto-nastavnika-i-suradnika-na-Sveucilistu-u-Rijeci.pdf>, pristupljeno 2. veljače 2024.

Sveučilište u Rijeci: *uključivost i različitost*, dostupno na: <https://uniri.hr/en/about-university/diversity-and-inclusivity/>, pristupljeno 31. siječnja 2024.

Sveučilište u Rijeci: *University of Rijeka Reform of Research Assessment: CoARA Action Plan 2024–2027*, dostupno na: <https://zenodo.org/records/10634416>, pristupljeno 2. veljače 2024.



Sveučilište u Rijeci, Hrvatska