

OTM-R policy - INSTITUT ZA ANTROPOLOGIJU

OTM-R politika

Politika otvorenog, transparentnog i na zaslugama utemeljenog zapošljavanja (OTM-R) definira svrhu, opseg, postupke, mjere osiguranja kvalitete i odgovornosti kojima se uređuju postupci zapošljavanja na Institutu za antropologiju (INANTRO). Politika se temelji na načelima utvrđenima u Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu ponašanja za zapošljavanje istraživača te ima za cilj promicanje dobre prakse u svim fazama zapošljavanja. INANTRO prepoznaje da su transparentni, pravedni i na zaslugama utemeljeni postupci zapošljavanja ključni za poticanje interdisciplinarnih istraživačkih karijera i održavanje istraživačke izvrsnosti u visoko reguliranom nacionalnom sustavu. OTM-R je sastavni dio strategije ljudskih potencijala za istraživače (HRS4R) te ima za cilj osigurati da procesi zapošljavanja rezultiraju odabirom najprikladnijih kandidata, uz istodobno jamčenje jednakih mogućnosti i pravednog pristupa svim prijaviteljima. OTM-R politika podliježe redovitom praćenju i ažuriranju kako bi se osigurala trajna usklađenost s nacionalnim zakonodavstvom, institucionalnom strategijom i europskim primjerima dobre prakse.

Zapošljavanje istraživača na INANTRO-u provodi se u skladu s važećim zakonodavstvom Republike Hrvatske. Institut zapošljava tri kategorije istraživača: znanstvena radna mjesta (znanstveni suradnik, viši znanstveni suradnik, znanstveni savjetnik i znanstveni savjetnik – trajno zvanje; R3 i R4), suradnička radna mjesta (asistent i viši asistent; R1 i R2) te stručne suradnike (stručni suradnik, viši stručni suradnik i stručni savjetnik). Načela otvorenosti, transparentnosti i vrednovanja temeljenog na zaslugama primjenjuju se na sve kategorije i radna mjesta istraživača.

PROCESI

Objavljivanje javnih natječaja za radna mjesta istraživača

Sva radna mjesta za istraživače koja se oglašavaju javnim natječajem objavljuju se, u skladu s važećim zakonodavstvom Republike Hrvatske, u *Narodnim novinama*, putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na mrežnim stranicama INANTRO-a, te prema potrebi, na platformi EURAXESS. Od kandidata se u fazi početnog pregleda prijava ne zahtijeva dostava originalnih ili ovjerenih prijevoda dokumenata o kvalifikacijama, čime se administrativno opterećenje za prijavitelje nastoji svesti na minimum. Ako je primjenjivo, u tekstu natječaja navodi se i mogućnost provođenja razgovora s vanjskim kandidatima na engleskom jeziku.

Rok za podnošenje prijave određuje se u skladu s važećim nacionalnim okvirom te se utvrđuje na način da se kandidatima omogući dovoljno vremena za pripremu i podnošenje prijave. Po zaprimanju prijave kandidati elektroničkom poštom dobivaju potvrdu o zaprimljenoj prijavi, zajedno s jasnim i transparentnim informacijama o postupku zapošljavanja. Informacije uključuju glavne faze odabira, kriterije odabira i vrednovanja, te okvirni vremenski plan postupka. Kandidati se pravodobno obavještavaju o svim značajnim promjenama planiranog vremenskog okvira. Kriteriji odabira unaprijed su definirani i dostupni kandidatima kao sastavni dio natječaja ili prateće dokumentacije. Kriteriji uključuju obvezne, te prema potrebi, dodatne kvalifikacije i kompetencije i jasno se navodi način na koji se vrednuju postignuća kandidata u odnosu na traženo radno mjesto. Transparentno predstavljanje kriterija osigurava vrednovanje temeljeno na zaslugama i dosljedno donošenje odluka od strane povjerenstva za odabir, a kandidatima omogućuje dovoljno vremena za pripremu za razgovor, uključujući i eventualne potrebe vezane uz putovanje.

Postupak odabira

Sastav Povjerenstva za odabir definiran je prema važećim zakonodavstvenom okviru Republike Hrvatske, te se razlikuje ovisno o kategoriji radnog mjesta i relevantnom znanstvenom području. Povjerenstva se imenuju na način koji osigurava da njihovi članovi, u cjelini, posjeduju odgovarajuću stručnost, iskustvo i kompetencije potrebne za pravedno i utemeljeno vrednovanje kandidata. U pravilu, Povjerenstvo za odabir sastoji se od najmanje tri člana. Kada je to moguće, nastoji se osigurati rodna uravnoteženost u sastavu povjerenstva. Ovisno o prirodi radnog mjesta i znanstvenom području, u rad Povjerenstva mogu biti uključeni i članovi drugih ustrojstvenih jedinica Instituta ili vanjski stručnjaci, kako bi se osigurala objektivna i sveobuhvatna procjena kandidata. Povjerenstvo za odabir podnosi izvješće o izabranom kandidatu Znanstvenom vijeću INANTRO-a. U slučaju zapošljavanja znanstvenog osoblja, navedeno izvješće podliježe dodatnom odobrenju neovisnog tijela imenovanog na nacionalnoj razini.

Provođenje razgovora (intervjua)

Svi kandidati biti će jednako tretirani tijekom cijelog postupka zapošljavanja, pri čemu sve pristigle prijave prolaze početni pregled prije izrade užeg izbora kandidata za razgovor. Kada je to primjereno, međunarodnim kandidatima ili kandidatima koji nisu u mogućnosti sudjelovati u razgovoru uživo može se ponuditi provođenje razgovora na daljinu.

Vrednovanje kandidata

Kriteriji vrednovanja usklađeni su sa zahtjevima objavljenog radnog mjesta, a kandidati se vrednuju na temelju kvalitativne i kvantitativne procjene. Vrednovanje se provodi u skladu s važećim zakonodavstvom Republike Hrvatske (sve kategorije), nacionalnim kriterijima (znanstveno osoblje), dodatnim kriterijima INANTRO-a (znanstveno osoblje), Statutom Instituta (stručni suradnici) te strateškim prioritetima i institucionalnim potrebama INANTRO-a (sve kategorije). Po završetku postupka vrednovanja, Povjerenstvo svoju odluku obrazlaže u pisanom izvješću te ga dostavlja Znanstvenom vijeću INANTRO-a.

Obavještavanje kandidata

Svi kandidati obavještavaju se o ishodu svoje prijave putem elektroničke pošte.

Zapošljavanje

Sva zapošljavanja na INANTRO-u provode se u skladu s važećim zakonodavstvom Republike Hrvatske. Svo novo zaposleno osoblje se prilikom zapošljavanja upoznaje sa svojim pravima i obvezama.

Kontrola kvalitete

Cijeli postupak zapošljavanja nadzire i administrativno provodi Služba za ljudske potencijale, u suradnji sa Znanstvenim vijećem INANTRO-a