

Na podlagi 23. člena Zakona o visokem šolstvu (Uradni list RS, št. 32/12, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ in 65/17), 287. člena Statuta Univerze v Mariboru (Statut UM-UPB12, Ur. l. RS, št. 29/2017, 32/2019), je rektor Univerze v Mariboru prof. dr. Zdravko Kačič, dne 7. 10. 2019 izdal

NAVODILA O ZAPOSLOVANJU NA UNIVERZI V MARIBORU

I UVOD

Navodila o zaposlovanju na UM (v nadaljevanju »Navodila«) veljajo za zaposlovanje na Univerzi v Mariboru ne glede na stopnjo kariere. Posamezne določbe v Navodilih se uporabljajo izključno za določen profil delovnih mest. Navodila so namenjena uresničevanju načel o odprtem, preglednem in na dosežkih temelječem zaposlovanju, kot jih opredeljujeta Evropska listina za raziskovalce in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, ki ju je državam članicam Evropske unije s Priporočilom z dne 11. marca 2005¹ v uresničevanje priporočila Evropska komisija. Vse določbe teh navodil se zato tudi razlagajo v luči ciljev in načel Listine in Kodeksa. Poleg raziskovalcev, visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev pa se navodila uporabljajo tudi za zaposlovanje strokovnega osebja na UM. S tem naj se doseže, da se na prosto delovno mesto zaposli najboljše usposobljeno osebo, zagotovi enake možnosti in dostopnost prostih delovnih mest vsem, poveča mednarodna vpetost UM ter privlačnost zaposlitve na UM za vse poklicne profile.

II OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA

1. Sklep o prostem delovnem mestu

Odgovorna oseba UM ali članice UM po ugotovitvi potrebe po zaposlitvi na UM izda sklep o objavi prostega delovnega mesta.

2. Priprava javnega razpisa prostega delovnega mesta

Razpis prostega delovnega mesta mora biti pripravljen, tako da:

- a) vsebuje odprte in pregledne informacije o celotnem izbirnem postopku, vključno z merili za izbor ter okvirnim časovnim razporedom;
- b) je jasn in jedrnat s povezavami do podrobnejših informacij, denimo o zahtevanih kompetencah in zadolžitvah, delovnih pogojih, pravicah, možnostih usposabljanja, razvoju kariere, politikah za enakost spolov itd.;
- c) zagotavlja, da so vse zahtevane ravni usposobljenosti in kompetenc v skladu s potrebami delovnega mesta in da niso opredeljene tako, da bi ovirale prijave, tj. preveč omejujoče in/ali nepotrebne, pri čemer se upoštevajo nacionalni predpisi in predpisi UM (Sistemizacija delovnih mest UM);
- d) vključuje izrecno proaktivne elemente za nezadostno zastopane skupine;

¹ Priporočilo Komisije z dne 11. marca 2005 o Evropski listini za raziskovalce ter o Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (2005/251/ES), Uradni list L 75, 22.3.2005, str. 67–77.

- e) za kandidate ne predstavlja nepotrebnega administrativnega dela (nepotrebna dokazila o kvalifikacijah, prevodi, zahtevano število kopij itd.);²
- f) po potrebi vključuje institucionalno politiko o uporabi jezikov³;
- g) zagotavlja enako obravnavo prijavljenih kandidatov ne glede na etnično, narodnostno, socialno poreklo, vero, spolno usmerjenost, jezik, invalidnost, politično prepričanje, geografsko lokacijo, socialni, ekonomski položaj in spol;
- h) zagotavlja izbiro najboljšega prijavljenega kandidata.

Priporočljivo je, da razpis vsebuje tudi informacije o možnostih za strokovni razvoj in možnostih za razvoj kariere.

V razpisu se opredeli način vložitve vloge za razpisano prosto delovno mesto (priporočeno po pošti, po elektronski pošti) in rok vložitve prijave.

Da se zagotovi uresničevanje načel o odprtem, preglednem in na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev in visokošolskih učiteljev in upoštevajoč dopustna odstopanja, ki so opredeljena v nadaljevanju, se zagotovi možnost prijave na delovno mesto vsaj dva meseca od datuma objave. Čas, ki je potreben za zaposlitev skladno s temi Navodili, prijavitelji, kjer je to mogoče, upoštevajo že ob prijavi.

V razpisu se določi tudi kontaktna oseba za dajanje informacij v zvezi z razpisanim prostim delovnim mestom.

3. Objava javnega razpisa prostega delovnega mesta

Razpis za prosto delovno mesto se javno objavi na Zavodu RS za zaposlovanje, na spletnih straneh UM in članic v slovenskem jeziku. V primeru iskanja najboljših raziskovalcev na mednarodnem trgu še dodatno v angleškem jeziku in na EURAXESS portalu (<https://www.euraxess.si/>).

Za tuje kandidate so na spletni strani UM in njenih članic objavljene tudi informacije o pogojih zaposlitve oz. dela na UM in napotki, kaj vse je potrebno predhodno urediti, da bo izbranim kandidatom prehod v novo življenjsko in delovno okolje čim lažji. V ta namen so objavljene tudi spletne povezave na ustrezne institucije (pridobitev delovnih dovoljenj, viz, zavarovanj, zdravstveno varstvo, nastanitev, šolstvo in varstvo otrok ipd.). Ob tem je zanje priporočljiv tudi obisk nacionalnega EURAXESS portala <https://www.euraxess.si/>, kjer so ob ključnih informacijah dosegljive tudi ekipe sodelavcev EURAXESS mreže v več kot tridesetih državah za podporo raziskovalcem in njihovim družinskim članom ob menjavi delovnega in življenjskega okolja.

Zaželeno je, da so kandidatom v razpisni dokumentaciji na voljo, bodisi kot vsebinski sestavni del razpisne dokumentacije ali kot iz nje izhajajoče spletne povezave, informacije o:

- organizaciji in oddelku, ki razpisuje delovno mesto;
- nazivu delovnega mesta;
- izbirnih kriterijih (in morebiti tudi njihovi »teži«), vključno z znanji in strokovnimi izkušnjami (razlikovanje med zahtevanimi in zaželenimi kompetencami);

² Skladno z 28. členom Zakona o delovnih razmerjih sme delodajalec od prijavljenih kandidatov zahtevati le podatke, ki so v neposredni zvezi z delom.

³ Upoštevate lahko vrsto vprašanj, denimo ali je znanje slovenskega jezika nujno ali predstavlja zgolj dodatno vrednost za določeno delovno mesto? Ali bo morda tovrstno znanje čez čas postalo nujno? Ali je v tem primeru predvidena udeležba jezikovnega tečaja? Ali ima v primeru prijavljenih kandidatov iz tujine osebje/člani izbirnih komisij ustrezne kompetence, če se razgovor izvaja v angleščini?

- številu prostih delovnih mest;
- možnostih za strokovni razvoj;
- možnostih za razvoj kariere;
- prijavnem postopku in prijavnem roku,
- politiki odprtega in preglednega zaposlovanja raziskovalcev, ki temelji na dosežkih;
- politiki enakih možnosti (denimo pozitivna diskriminacija, dvojne poklicne poti itd.);
- kontaktni podatki.

III IZBIRNI POSTOPEK

1. Komisija za izbor

Komisijo za pregled vlog in izbor kandidata imenuje odgovorna oseba UM ali članice UM. Postopek imenovanja komisije je transparenten in javen in se izpelje za vse zaposlene na UM. V skladu z načeli izbora, opredeljenimi v Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, je potrebno ustanoviti izbirne komisije za vse raziskovalne profile (R1-R4), čeprav se njihova velikost in sestava razlikujeta glede na profil in vrsto pogodbe.

Komisije za izbor so samostojne, njihove odločitve pa morajo biti objektivne in temeljiti na dokazilih.

Velikost in sestava komisije se lahko razlikuje glede na profil razpisanega prostega delovnega mesta, pri čemer je treba upoštevati naslednje elemente:

- sestavo z najmanj štirimi člani;
- sestavo, ki zagotavlja uravnoteženo zastopanost obeh spolov,
- vključevanje strokovnjakov z različnih sektorjev (javnega, zasebnega, akademskega, neakademskega), če je to primerno in izvedljivo;
- komisija kot celota mora imeti ustrezne izkušnje, kvalifikacije in kompetence za presojo ustreznosti kandidatov.

Skladno s Kodeksom ravnanja javnih uslužbencev so imenovani člani o morebitnem navzkrižju interesov dolžni sami opozoriti organ, ki jih je imenoval.

2. Presoja kandidatov in razgovori

Celoten postopek izbire poteka po načelu enakih možnosti za vse prijavljene kandidate, ki jih je potrebno ovrednotiti. Glede na število prijavljenih kandidatov se postopek izvede v več korakih (pregled prijav, popolnosti, vabila na razgovor (po telefonu, Skypu, osebno), organizacija razgovorov itd.).

Komisija za izbor je glede na potrebe razpisanega delovnega mesta ter števila prijavljenih kandidatov samostojna pri izbirnih metodah (denimo osebni pogovori).

Vse kandidate je potrebno ovrednotiti z vidika izpolnjevanje pogojev in skladno z merili, objavljenimi v javnem razpisu.

3. Vrednotenje dosežkov

Komisija za izbor visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev kvalitativno in kvantitativno presodi vse izkazane strokovne, raziskovalne in pedagoške dosežke posameznega kandidata, pri čemer se osredotoči na celoten potencial kandidata za delo, ob tem pa upošteva tudi njegovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti.

Komisija za izbor raziskovalcev kvalitativno in kvantitativno presodi vse izkazane strokovne in raziskovalne in dosežke posameznega kandidata, pri čemer se osredotoči na celoten potencial kandidata za delo, ob tem pa upošteva tudi njegovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti.

Komisija za izbor strokovnega osebja kvalitativno in kvantitativno presodi vse izkazane strokovne kompetence in dosedanje delovne izkušnje posameznega kandidata, pri čemer se osredotoči na celoten potencial kandidata za delo, ob tem pa upošteva tudi njegovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti.

V skladu z načeli »Merila ocenjevanja«, »Kronološka odstopanja v življenjepisu«, »Priznavanje izkušenj z mobilnostjo« ter »Delovna doba«, opredeljenimi v Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, morajo biti merila vrednotenja usklajena z zahtevami delovnega mesta glede raziskovanja, mentorstva ali pedagoške usposobljenosti.

Merila vrednotenja morajo biti v razpisu vnaprej jasno določena ter usklajena z zahtevami razpisanega prostega delovnega mesta. Kot smernice za določanje meril vrednotenja je mogoče uporabiti nekatere od naštetih kriterijev, glede na profil in delovno mesto iskanega kandidata:

- raziskovalni dosežki;
- delovne izkušnje,
- pedagoška usposobljenost,
- prenos in izmenjava znanja;
- aktivnosti za osveščanje javnosti;
- organizacijske spretnosti/izkušnje;
- vodenje raziskav in inovacij;
- mednarodni portfelj (vključno z mobilnostjo);
- delo v skupini.

Pri tem za zaposlitev raziskovalcev priporočamo smiselno uporabo evropskega okvira za poklicne poti v raziskavah (European Framework for Research Careers), ki opredeljuje zahtevane in zaželeno kompetence za vsako izmed štirih ravni kompetenc (R1 do R4).

4. Izbor kandidatov

Komisija kandidate za zaposlitev na raziskovalno ali pedagoško delovno mesto, ki izpolnjujejo vse pogoje za zasedbo delovnega mesta in kandidate, ki izpolnjujejo vse pogoje, razen pogoja ustrezne habilitacije, razvrsti glede na reference.

Za kandidata za zaposlitev na raziskovalno ali pedagoško delovno mesto, ki bi po mnenju komisije bil najprimernejši za objavljeno prosto delovno mesto in nima pogoja izvolitve v naziv na UM, komisija predlaga odgovorni osebi na UM oz. na članici UM uvedbo postopka za izvolitev v naziv ali postopek priznavanja naziva. Po zaključenem postopku, ko komisija ugotovi, da kandidat izpolnjuje vse formalne pogoje, komisija predlaga kandidata za zaposlitev.

Vse neizbrane kandidate se o neizbiri obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire.

IV PRITOŽBENI MEHANIZEM

Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30. dni po prejemu obvestila zahteva sodno varstvo neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.⁴

V Odstopanja od splošnih pravil

Odstopanja od splošnih pravil zaposlovanja na UM lahko skladno s smernicami Evropske unije⁵ vključujejo ukrepe, kot so zadržanje, prerazporeditev ali ponovna vključitev, kot tudi aktivnosti v zvezi s pozitivnimi ukrepi/diskriminacijo. Če se ti ukrepi izvajajo transparentno, na utemeljen način in pod nadzorom oz. v skladu z določenimi parametri, lahko ti še zmeraj temeljijo na dosežkih in sami po sebi ne ogrožajo načela preglednosti.

Primer upravičenega odstopanja je izbor prijavljenih znanstvenoraziskovalnih projektov ali programov s finančno podporo s strani financerja na osnovi javnega razpisa, s katerim je za financiranje izbran raziskovalec ali raziskovalna skupina, ki mora prijavljeni in izbrani znanstvenoraziskovalni projekt (ali program) po pogodbi s financerjem tudi uresničiti. V takih primerih zadošča postopek strokovne presoje oz. izbire s strani financerja.

Delovna mesta raziskovalcev, ki se financirajo s sredstvi programov za ponovno vključitev (denimo Marie Skłodowska-Curie Actions - MSCA) in s katerimi želijo raziskovalce, ki bivajo in delajo v tujini, spodbuditi k vrnitvi v domovino, tudi sodijo med upravičena odstopanja. Čeprav zaposlitveni postopek za takšna delovna mesta ni povsem odprt, mora biti kljub temu pregleden in temeljiti na dosežkih.

Delodajalec se lahko za pritegnitev ključnih kadrov posluži strateškega zaposlovanja s proaktivnim iskanjem primernih kandidatov (denimo s pomočjo zaposlitvenih agentov). Tudi v tem primeru mora zaposlovanje v celoti temeljiti na dosežkih in biti pregledno in odprto do drugih kandidatov.

V določenih primerih zaposlovanja raziskovalcev za določen čas, kjer je od prejema obvestila o izbiri do začetka izvajanja premalo časa za izvedbo zaposlitvenega postopka v dveh mesecih in bi bili s tem ogroženi drugi pogodbeni roki in/ali pogoji financerja (denimo projekti, raziskovalci na začetku kariere po programu Mladi raziskovalci ARRS ipd.), se prijavitni rok sorazmerno skrajša toliko, kot je nujno potrebno za izpolnitev pogodbenih obvez.

VI ZAPOSLOVANJE TUJCEV

V primeru zaposlovanja tujcev je potrebno upoštevati določbe, ki urejajo položaj in zaposlovanje tujcev. Pogoji in postopek je odvisen od države izvora tujca in njegovega statusa, kar se v vsakem primeru posebej obravnava individualno.

⁴ Rok za zahtevo sodnega varstva je usklajen z 200. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16, 15/17 - odl. US, 22/19 – ZposS.

⁵ REPORT of the WORKING GROUP of the STEERING GROUP OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT under the EUROPEAN RESEARCH AREA on Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers, OTM-R, July 2015, stran 22, dostopno na https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf.

VII VELJAVNOST

Ta navodila stopijo v veljavo v roku šest mesecev po izdaji in se objavijo na spletnih straneh Univerze v Mariboru.

Z veljavo teh navodil preneha veljati Navodilo o odprtem, preglednem, na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru, sprejeto na 26. redni seji Senata Univerze v Mariboru, dne 24. 10. 2017.

Rektor Univerze v Mariboru

prof. dr. Zdravko Kačič



Handwritten initials 'ZK' in blue ink.