



**NOVA  
UNIVERZA**

**NAVODILA O ODPRTEM, PREGLEDNEM IN NA DOSEŽKIH  
TEMELJEČEM ZAPOSLOVANJU NA NOVI UNIVERZI IN ČLANICAH**

Ljubljana, julij 2022

## Kazalo vsebine

1 UVOD .....	3
2 OBJAVA DELOVNEGA MESTA .....	3
2.1. Sklep o prostem delovnem mestu .....	3
2.2. Priprava razpisa .....	3
2.3. Objava razpisa prostega delovnega mesta .....	4
3 IZBIRNI POSTOPEK .....	5
3.1. Komisija za izbor .....	5
3.2. Presoja kandidatov in razgovori .....	6
3.3. Vrednotenje dosežkov .....	6
3.4. Izbor kandidatov .....	7
4 Pritožbeni mehanizem .....	7
5 Dodatne informacije in opozorila .....	7

# 1 UVOD

Navodila o zaposlovanju na Novi univerzi (v nadaljevanju Navodila) veljajo za zaposlovanje raziskovalcev, visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev na Novi univerzi (v nadaljevanju NU), 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 (v nadaljevanju Listina in Kodeks).

Vse določbe Navodil se razlagajo v luči ciljev in načel Listine in Kodeksa. Če je to mogoče, se Navodila v čim večjem obsegu, oz. kot je to na dane potrebe po zaposlitvi mogoče, uporabljajo tudi za zaposlovanje strokovnega osebja na NU. S tem naj se doseže, da se na prosto delovno mesto zaposli najbolje usposobljeno osebo, zagotovi enake možnosti in dostopnost delovnih mest vsem, poveča mednarodna vpetost NU ter privlačnost zaposlitve na NU za vse poklicne profile.

## 2 OBJAVA DELOVNEGA MESTA

### 2.1. Sklep o prostem delovnem mestu

Upravni odbor Nove univerze ob ugotovitvi potrebe po zaposlitvi na NU izda sklep o objavi prostega delovnega mesta.

### 2.2. Priprava razpisa

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 jasen in jedrnat s povezavami do podrobnejših informacij, npr. 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 ali nepotrebne, pri čemer se upoštevajo nacionalni predpisi in predpisi NU;
- d) vključuje izrecno proaktivne elemente za nezadostno zastopane skupine;
- e) za kandidate ne predstavlja nepotrebnega administrativnega dela (nepotrebna dokazila o kvalifikacijah, prevodi, zahtevano število kopij itd.)<sup>1</sup>;
- f) po potrebi vključuje institucionalno politiko o uporabi jezikov;

---

<sup>1</sup> Skladno z 28. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 in naslednji; v nadaljevanju ZDR-1) sme delodajalec od prijavljenih kandidatov zahtevati le podatke, ki so v neposredni zvezi z delom.

- 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, mora biti podana možnost prijave na delovno mesto vsaj dva meseca od datuma objave, tako da je omogočena prijava tudi geografsko najbolj oddaljenim kandidatom. Pri tem je treba upoštevati dopustniška obdobja in obdobja praznikov ter temu primerno podaljšati čas za prijavo.

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

V razpisni dokumentaciji mora biti jasno navedeno, kdo krije potne stroške in stroške bivanja za fazo pogovora s prijavljenimi kandidati, ki niso rezidenti Republike Slovenije, če se v razpisu zahteva osebni razgovor.

### 2.3. Objava razpisa prostega delovnega mesta

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

Za tuje kandidate so na spletni strani NU in njenih članic objavljene tudi informacije o pogojih zaposlitve oz. dela na NU in napotki, kaj vse je treba 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, zdravstvo, nastanitev, šolstvo in varstvo otrok ipd.). Ob tem je zanje priporočljiv tudi obisk nacionalnega EURAXESS portala (<https://www.euraxess.si/>), na katerem 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.

Kandidati morajo v razpisni dokumentaciji imeti na voljo, bodisi kot vsebinski sestavni del razpisne dokumentacije bodisi kot iz nje izhajajoče spletne povezave, sledeče informacije o:

- organizaciji in oddelku, ki razpisuje delovno mesto;
- nazivu delovnega mesta, specifikacijah in datumu pričetka;
- profilih raziskovalcev (R1-R4) z opisom »zahtevanih« in »zaželenih« kompetenc;

- izbirnih kriterijih, vključno z znanji in strokovnimi izkušnjami (razlikovanje med zahtevanimi in zaželenimi kompetencami);
- 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 (npr. pozitivna diskriminacija, dvojne poklicne poti itd.);
- kontaktnih podatkih.

## 3 IZBIRNI POSTOPEK

### 3.1. Komisija za izbor

Komisijo za izbor kandidata vsakič ob izdaji sklepa o prostem delovnem mestu imenuje Upravni odbor NU.

NU in njene članice so dolžne članom komisije za izbor napotiti na ustrezna usposabljanja oz. jim omogočiti udeležbo na usposabljanjih. Če se pričakujejo prijave kandidatov na delovno mesto v tujem jeziku, morajo biti člani komisije ustrezno usposobljeni, da lahko obravnavajo prijave in opravljajo pogovore v angleščini.

Komisije za izbor so samostojne. Pri njenih članih ne sme priti do navzkrižja interesov, njihove odločitve pa morajo biti objektivne in temeljiti na dokazilih.

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

- komisijo naj sestavljajo najmanj trije člani;
- sestava, naj zagotavlja najmanj 30 % zastopanost posameznega spola, če je to mogoče;
- 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.

V primeru, da je član komisije:

- v sorodstvenem razmerju s kandidatom;
- v krvnem sorodstvu v ravni vrsti ali v stranski vrsti do vključno četrtega kolena;
- v zakonski zvezi ali v svaštvu do vštete drugega kolena, četudi je zakonska zveza prenehala;
- živi ali je živel v zunajzakonski skupnosti s kandidatom;
- skrbnik, posvojitelj ali rejnik kandidata;
- ter v primeru nasprotja interesov;

ne sme biti član komisije za izbor. Komisija za izbor se nato dopolni z nevtralnimi dodatnimi člani.

## 3.2. Presoja kandidatov in razgovori

Celoten postopek izbire poteka po načelu enakih možnosti za vse prijavljene kandidate, ki jih je treba ovrednotiti. Postopek predvideva glede na število prijavljenih kandidatov več korakov (pregled prijav, popolnosti, vabila na razgovor (v živo ali po spletu) in njihova organizacija ...). Pogovori na daljavo so ustrezni predvsem na začetni stopnji izbora, vendar naj, če je le mogoče, ne nadomestijo osebnih pogovorov.

Pri organizaciji pogovorov je pri kandidatih, ki niso rezidenti Slovenije, treba upoštevati čas, ki ga potrebujejo, da lahko uredijo vse potrebno za udeležbo na pogovoru (potovanje, priprava na razgovor).

Komisija za izbor je glede na potrebe razpisanega delovnega mesta ter števila prijavljenih kandidatov samostojna pri izbirnih metodah (npr. osebni pogovori, ocenitev s strani zunanjega izvedenca itd.).

## 3.3. Vrednotenje dosežkov

Komisija za izbor kvalitativno in kvantitativno presodi vse izkazane strokovne, raziskovalne in pedagoške dosežke posameznega kandidata, pri čemer se osredotoči na celoten potencial kandidata za delo raziskovalca, ob tem pa upošteva tudi njegovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti. Morebitne prekinitve kariere oziroma graditev večdimenzionalne kariere ne smejo predstavljati negativne posledice za kandidata, ampak se nanje gleda kot na razvojno stopnjo v karieri in posledično kot na potencialno dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca v smeri večdimenzionalne poklicne poti (kronološka odstopanja v življenjepisu).

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 vnaprej (v razpisu) jasno določena ter usklajena z zahtevami razpisanega prostega delovnega mesta. Kot smernice za določanje meril vrednotenja je mogoče uporabiti naslednje:

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

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 (od R1 do R4).

### 3.4. 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 NU, komisija predlaga odgovorni osebi na NU oz. na članici uvedbo postopka za izvolitev v naziv ali postopek priznanja 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.

## 4 Pritožbeni mehanizem

Kandidatom, ki menijo, da so bili obravnavani površno, nepravično ali neustrezno, mora biti omogočen ustrezen pritožbeni postopek, upoštevajoč tudi določbe ZDR-1. Postopek mora biti pregleden in javen, opredeljevati mora način, na katerega lahko kandidat pritožbo poda, ter vključevati časovni okvir, v katerem bo pritožba obravnavana. Pritožbeni postopek se mora zaključiti v roku enega meseca.

## 5 Dodatne informacije in opozorila

Če priprava in objava delovnih mest za zaposlitev raziskovalcev in postopek izbire kandidatov na NU in njenih članicah iz utemeljenih razlogov (npr. pravni viri financirjev, interni predpisi, druga pisna navodila ...) ne morejo biti uresničeni skladno s temi Navodili in načeli o odprtem, preglednem, na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev ter Evropsko listino za raziskovalce in Kodeksom ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, je treba o tem voditi sprotne evidence in z njimi seznaniti vodstvo univerze.