



Bosna i Hercegovina, Školska 23 72270 Travnik

Studentska služba: Tel: 030 519 750; Fax: 030 519 759; E-mail: studentska.sluzba@unvi.edu.ba; **Nastavna služba:** 030 519 755; E-mail: nastavna.sluzba@unvi.edu.ba; **Management:** 030 519 754; E-mail: uprava@unvi.edu.ba; **Pravna služba:** 030 519 753; E-mail: pravna.sluzba@unvi.edu.ba; **Finansije:** 030 519 755; E-mail: racunovodstvo@unvi.edu.ba; **Informaciono-komunikacioni centar:** 030 519 760; E-mail: salim.sabic@unvi.edu.ba; **Biblioteka:** E-mail: biblioteka@unvi.edu.ba

www.unvi.edu.ba

[<< NAZAD NA STRANICU](#)

SISTEM NAGRAĐIVANJA

NA SVEUČILIŠTU/UNIVERZITETU „VITEZ“ TRAVNIK

I. UVOD

Na Sveučilištu/Univerzitetu „VITEZ“ u Travniku a u okviru Statuta definirana je:

- Strategija poslovanja,
- Vizija razvoja,
- Misija Sveučilišta/Univerziteta ,
- Ciljevi poslovanja i
- Politika kvaliteta.

U cilju ostavarivanja navedenih strategija i politika na Sveučilištu/Univerzitetu već su uspostavljena:

- Organizacijska rješenja vezano za organizaciju fakulteta i smjerova,
- Uspostavljeni planovi predavanja, vježbi i realizacije nastavnog procesa,
- Doneseni su Nastavni planovi i programi kao i silabusi za svaki predmet,
- Usvojena Pravila studiranja za sva tri ciklusa studiranja,
- Precizirana pravila, postupci i rokovi za bodovanje i ocjenjivanje studenata,
- Lista procedura, uputstava i instrukcija koja su vezana za radnu aktivnost profesora i asistenata i izvršavanje njihovih radnih zadataka.

Međutim, na Sveučilištu/Univerzitetu nije uspostavljen sistem nagrađivanja za ostvarivanje ciljeva rada a koji su ugovorom uspostavljeni. Nasuprot sistema nagrađivanja nisu uvedene niti sankcije za neizvršavanje ugovorenih obaveza i nepoštivanje uspostavljenih politika i postupaka.

Profesori i asistenti kao stručno – administrativno osoblje nisu dovoljno motivirani da uspješno provode uspostavljene strategije, pravila, postupke, procedure i rokove bodovanja i ocjenjivanja.

II. TEMELJNI CILJEVI SISTEMA NAGRAĐIVANJA

Temeljni ciljevi sistema nagrađivanja se usko povezuju sa ciljevima poslovanja Sveučilišta/Univerziteta i stavljaju u funkciju ostvarivanja strateških ciljeva.

Kao glavni strateški cilj Sveučilišta/Univerziteta je:

U NAREDNE TRI GODINE POSTATI LIDER NA NIVOU BiH U OBLASTI VISOKOG OBRAZOVANJA NA POSTOJEĆA ČETIRI FAKULTETA PO KVALITETI I EFIKASNOSTI STUDIRANJA PO BOLONJSKOM PROCESU.

Ostvarivanje glavnog strateškog cilja temelji se na realnim pretpostavkama i činjenicama:

1. Angažirano oko 140 profesora i asistenata koji po svojoj stručnosti, iskustvom, znanjem i sposobnosti garantiraju ostvarivanje liderske pozicije.
2. Uspostavljene su politike, pravila i postupci koji se temelje na najboljoj praksi europskih univerziteta,
3. Osigurana su sredstva za realizaciju nastave, vježbi i prakse i
4. Uspostavljen je informacijski sustav za podršku nastave i vježbi ali i za praćenje rezultata rada svakog profesora, asistenta i studenta kao i kontrole njihovog rada.

III. PREDPOSTAVKE ZA OSTVARIVANJE KONKURENTSKIH PREDNOSTI

Osnovna pretpostavka za ostvarivanje konkurentskih prednosti na našem Sveučilištu/Univerzitetu se temelji na:

- Kvalitetu profesora,
- Pravilima studiranja I, II i III ciklusa,
- Nastavnim planovima i programima,
- Kvalitetnom obaveznom literaturom,
- Uspostavljenim procedurama, uputstvima i instrukcijama vezanom za definiranim načinom bodovanja i ocjenjivanja studenata kao i rokovima.

Ostvarivanje konkurentске strategije koja vodi liderskoj poziciji temelji se na istovremenosti visoke centralizacije po nekim oblastima i visoke decentralizacije po drugim pitanjima.

a) Visoka centralizacija bazira se na strogo definiranim procedurama, pravilima studiranja, procesima kao i normama bodovanja i ocjenjivanja studenata, poštivanju rasporeda i rokova korištenja obavezne literature.

b) Visoka decentralizacija temelji se u akademskim slobodama vezano za kvalitet predavanja, izbora primjera, načinu predavanja i izvođenju vježbi ali u okviru silabusa predmeta i precizirane obavezne literature i uz maksimalno poštovanje poslova koji su centralizirani a čije procedure i pravila ne mogu se mijenjati.

IV. ELEMENTI SISTEMA NAGRAĐIVANJA

Sistem nagrađivanja uvodi se na sve angažirane na Sveučilištu/Univerzitetu „VITEZ“ Travnik bez obzira da li su u stalnom radnom odnosu ili su angažirani kao vanjski suradnici.

Sistem nagrađivanja ugradit će se u ugovorne odnose između Sveučilišta/Univerziteta i izvršioca.

Izvršioci uključeni u sistemu nagrađivanja su:

- Svi profesori,
- Svi asistenti,
- Sve stručno – administrativno osoblje i Izvršni menadžer,
- Rektor, prorektor i svi dekani.

Sistem nagrađivanja provodit će se u sljedećim rokovima:

- a) Za profesore i asistente po završenom predavanju, bodovanju i ocjenjivanjima studenata.
- b) Za stručno – administrativno osoblje od 10 – 15 –og u mjesecu za protekli mjesec.

Isplata stimulativnog dijela ili umanjeње ugovorene startne osnove radi neizvršenja ugovorenih obaveza realizirat će se:

- a) Za profesore i asistente u prvom mjesecu nakon izvršenog obračuna i isplate ugovorenog iznosa, i
- b) Za stručno – administrativno osoblje uz isplatu naknade za protekli mjesec.

Poseban sistem nagrađivanja uvodi se za:

- a) Dekane fakulteta – aritmetički prosjek svih pozitivnih i negativnih stimulansa na nivou fakulteta,
- b) Rektora i prorektora – aritmetički prosjek svih pozitivnih i negativnih stimulansa na nivou Sveučilišta/Univerziteta za nastavno osoblje.

- c) Izvršni menadžer – aritmetički prosjek svih pozitivnih i negativnih stimulansa na nivou stručno – administrativnog osoblja.

Dodatni sistem nagrađivanja uvodi se po osnovu anketiranja profesora i asistenata:

- a) Profesor koji je u jednom semestru dobio najveći prosjek ocjena za jedan predmet uz uvjet da su ankete studenata sprovedene u skladu sa našim pravilima.
Prvoplasirani profesor – predmet nosi nagradu od 50% startne osnove jednog mjeseca ili ugovorene naknade za vanjskog suradnika. Za drugo mjesto pripada nagrada 40% i za treće mjesto 30%.
- b) Asistenta – po istim principima navedeni u točki a).

Najlošije ocjenjena tri profesora i tri asistenta dobivaju kaznu od 10%, predzadnji 7% i treći najlošiji 5%. Ove kazne se neće primjenjivati ukoliko najlošije ocjenjeni profesori i asistenti imaju prosječnu ocjenu veću od tri.

Stručno – administrativno osoblje stimulirat će se po posebnom metodu a u principu na sljedeći način:

- a) Stručno – administrativno osoblje koje je usko povezano sa nastavnim procesom zavisit će:
- 50% od realizacije nastavnog procesa,
 - 50% od realizacije svojih radnih zadataka.

U ovu grupu spadaju slijedeće stručno-administrativno osoblje:

- Sva tri pomoćnika rektora Studentska služba, Nastavna služba i Informatički centar.
- b) Stručno – administrativno osoblje koje je vezano za opće i stručne poslove zavisit će od:
 - 20% od realizacije nastavnog procesa, i
 - 80% od realizacije svojih radnih zadataka.

U ovu grupu pripadaju svi ostali koji nisu navedeni u predhodnoj grupi pod a) .

U žalbenom postupku prigovore nastavnika i asistenata rješavat će rektor a u žalbenom postupku stručno – administrativnog osoblja rješavat će zajednički rektor i izvršni menadžer.

Poseban oblik nagrađivanja uvodi se po osnovu produktivnosti rada profesora i asistenata.

Za profesore i asistente koji ostvare najveću produktivnost (prva tri u zbiru bodova) bit će posebno nagrađena.

ZAKLJUČNO RAZMATRANJE

Sistem nagrađivanja se mora temeljiti na:

- a) Maksimalnoj pravednosti i objektivnosti,
- b) Ostvarivanju ciljeva i mjerljivih pokazatelja ,
- c) Maksimalno izbjegavati razne izlike a koje opravdavaju loše rezultate,
- d) Isplata nagrade kao i umanjenje naknada se mora realizirati u kratkom roku kako bi se efekti brzo valorizirali,
- e) Ciljevi rada trebaju biti povezani sa pojedincem na koje može osobno utjecati,
- f) Pored novčanih nagrada koristit će se pokazatelji pri izboru i unapređenju profesora i asistenata.
- g) Najlošije ocjenjeni profesor i asistent u dvije godine mora biti udaljen iz nastave. Ove sankcije se neće primjeniti ukoliko im je prosječna ocjena veća od tri.

Kao krajnji cilj sistema nagrađivanja je:

1. Postići operativnu izvrsnost u nastavi i vježbama,
2. Konkurentsku prednost podići na najviši nivo,
3. Kroz kvalitet, izvrsnost i organizaciju postati lider na tržištu visokog obrazovanja,
4. Ostvariti visoki imidž i prepoznatljivost našeg Sveučilišta/Univerziteta.
5. Osigurati rentabilnost poslovanja.

Dobar informacijski sistem na našem Sveučilištu/Univerzitetu omogućuje operativne podatke:

- a) Profesorima i asistentima da uspješno i efikasno evidentiraju svoje rezultate rada i rezultate rada studenata,
- b) Studentima da prate svoje rezultate kao i uspješnosti studiranja, i
- c) Ovlaštenom osoblju da utvrđuju da li profesori i asistenti realiziraju utvrđene procedure i svoje radne obaveze.

Sistem nagrađivanja i kažnjavanja nosi i posebne pohvale i opomene i to za sve profesore, asistente, stručno – administrativno osoblje kao i za dekane:

- Stimulans od 10%: Rektorova posebna pohvala za izvrsnost u radu,
- Stimulans od 7% : Rektorova pohvala za uspješan rad,
- Stimulans od 5% : Rektorova pohvala za dobar rad,
- Kažnjavanje od 5% : Rektorova opomena za poboljšanje u kvaliteti rada,

- Kažnjavanje od 7% : Rektorovo upozorenje za hitno poboljšanje u kvaliteti rada,
- Kažnjavanje od 10%: Rektorovo posljednje upozorenje za hitno poboljšanje u kvalitetu rada.

Ukoliko se kod jedne osobe u dva ciklusa ponovi kažnjavanje od 10% ili se pogorša bodovanje i kažnjavanje od 7% na 10% automatski se mora udaljiti iz daljnjeg rada i angažiranja. Ova sankcija se neće primjeniti ukoliko je prosječna ocjena veća od tri.

Isti, ili slični principi pohvala i opomena od strane Rektora primjenit će se i nakon bodovanja i ocjenjivanja:

- Po sprovedenom anketiranju za profesore i asistente,
- Po sprovedenom bodovanju za produktivnost rada profesora i asistenata.

Pohvale, nagrade kao i opomene odnosit će se na prva tri mjesta i posljednja tri mjesta odvojena za profesore i za asistente.

[<< NAZAD NA STRANICU](#)