

PRAVILNIK

O IZBORU I OCJENJIVANJU SURADNIKA I MENTORSTVU

Zagreb, veljača 2025.

## SADRŽAJ

|                                                                                        | Str. |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1. UVOD                                                                                | 3    |
| 2. IZBOR NA SURADNIČKO RADNO MJESTO                                                    | 3    |
| 2.1. Uvjeti za izbor suradnika                                                         | 4    |
| 2.2. Osnovne pretpostavke ocjenjivanja kandidata                                       | 4    |
| 2.3. Molba i životopis kandidata                                                       | 5    |
| 2.4. Posebna znanja i vještine za izbor asistenta                                      | 5    |
| 2.4.1. Pisano testiranje iz znanstvenog polja ekonomije (ili drugog znanstvenog polja) | 5    |
| 2.4.2 Testiranje kvantitativnih sposobnosti                                            | 5    |
| 2.4.3. Testiranje motivacije i kreativnosti                                            | 5    |
| 2.4.4. Testiranje engleskog jezika i akademskog pisanja                                | 6    |
| 2.4.5. Psihologijsko testiranje                                                        | 6    |
| 2.5. Strukturirani razgovor                                                            | 6    |
| 2.6. Prijedlog za izbor kandidata                                                      | 6    |
| 2.7. Odluka o izboru kandidata                                                         | 7    |
| 3. IMENOVANJE MENTORA                                                                  | 7    |
| 4. OBVEZE I PRAVA MENTORA                                                              | 7    |
| 5. VIJEĆE MENTORA                                                                      | 8    |
| 6. OBVEZE I PRAVA SURADNIKA                                                            | 9    |
| 7. OBVEZE INSTITUTA                                                                    | 9    |
| 8. POSTUPAK OCJENJIVANJA SURADNIKA                                                     | 9    |
| 9. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE                                                        | 10   |

Temeljem članaka 44. i 45. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN 119/2022, u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 27. Statuta, ravnateljica Ekonomskog instituta, Zagreb, donosi

## PRAVILNIK O IZBORU I OCJENJIVANJU SURADNIKA I MENTORSTVU

### 1. UVOD

#### Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o izboru i ocjenjivanju suradnika i mentorstvu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), uređuje se postupak i uvjeti za izbor asistenata i viših asistenata pri zapošljavanju, način imenovanja mentora, prava i obveze mentora, asistenata i viših asistenata te postupak praćenja i vrednovanja rada asistenata i viših asistenata, sukladno Zakonu i drugim relevantnim općim aktima Instituta.

#### Članak 2.

(1) Na temelju odobrenja nadležnog ministarstva ili naručitelja znanstveno-kompetitivnog projekta za raspisivanje natječaja za zapošljavanje asistenta ili višeg asistenta, Znanstveno vijeće Instituta raspisuje natječaj sukladno zakonskim propisima koji uređuju visoko obrazovanje i znanost, temeljnom i kolektivnom granskom ugovoru te internom Pravilniku o provedbi natječaja za zapošljavanje.

(2) Institut može raspisati natječaj za zapošljavanje asistenta za rad na određeno vrijeme u trajanju od pet godina na teret sredstava osnivača, projekta ili vlastitih prihoda i za zapošljavanje višeg asistenta za rad na određeno vrijeme u trajanju najdulje četiri godine na teret sredstava osnivača, projekta ili vlastitih prihoda.

#### Članak 3.

(1) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, odnose se na jednak način na ženski i muški rod.

### 2. IZBOR NA SURADNIČKO RADNO MJESTO

#### Članak 4.

(1) Natječajem za suradničko radno mjesto određuje se obrazovanje koje kandidat mora imati.

(2) Natječajem za izbor asistenta traži se da kandidat obvezno podnese:

- molbu
- životopis
- prosjek ocjena tijekom studija,
- kontakt podatke profesora visokog učilišta (jedan ili više) koji je spreman dati preporuku.

(3) Natječajem za izbor asistenta može se tražiti da kandidat dostavi i dokaze prednosti ako ih ima:

- nagrade koje je primio (nagrada dekana, nagrada rektora, nagrada za istraživački rad, itd.),
- sudjelovanje u znanstveno-istraživačkom radu,
- osobna izlaganja na znanstvenim ili stručnim skupovima.

(4) Natječajem za izbor višeg asistenta traži se da kandidat obvezno podnese:

- molbu,
- životopis (kontakt podatke profesora visokog učilišta ili znanstvenika koji je spreman dati preporuku),
- dokaz o obranjenoj disertaciji,
- prosjek ocjena tijekom poslijediplomskog studija (diploma supplement),
- popis objavljenih radova i radova prihvaćenih za objavljivanje,
- popis izlaganja na znanstvenim i stručnim skupovima,
- popis sudjelovanja u znanstveno-istraživačkim projektima.

#### Članak 5.

(1) Prilikom raspisivanja natječaja, Znanstveno vijeće Instituta imenuje stručno povjerenstvo (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo) od najmanje tri člana zaposlena na radnome mjestu više ili iste hijerarhijske razine u istom znanstvenom području i polju, pri čemu najmanje jedan član mora biti zaposlen na drugom znanstvenom institutu ili visokom učilištu.

#### 2.1. Uvjeti za izbor suradnika

#### Članak 6.

(1) Uvjeti koje mora ispunjavati kandidat su:

- opći uvjeti zasnivanja radnog odnosa,
- opći uvjeti određeni Zakonom,
- dodatni uvjeti utvrđeni Pravilnikom o dodatnim uvjetima za izbor na znanstvena, suradnička i stručna radna mjesta.

(2) Povjerenstvo pregledava sve pravovremene prijave pristigle na natječaj te utvrđuje je li priložena sva natječajna dokumentacija te jesu li ispunjeni uvjeti iz stavka 1. ovog članka. Vršiti se uvid u sve prijave koje su potpune i koje ispunjavaju uvjete te se ocjenjuju molbe i životopisi. Temeljem donesenih ocjena, Povjerenstvo sastavlja užu listu kandidata koji idu u daljnji selekcijski postupak. Povjerenstvo može pozvati i sve kandidate s potpunim prijavama i ispunjenim uvjetima u nastavak selekcijskog postupka.

#### 2.2. Osnovne pretpostavke ocjenjivanja kandidata

#### Članak 7.

(1) Kandidati se vrednuju ocjenama 1; 2; 3; 4 i 5. Povjerenstvo može u nekim područjima vrednovati kandidata i ocjenama 1; 1,5; 2; 2,5, itd. do 5.

(2) Sastavljanje pojedinih testova i ocjenjivanje kandidata Povjerenstvo može u potpunosti prepustiti jednom članu Povjerenstva ili kompetentnoj osobi izvan Povjerenstva.

(3) Ponderirani zbroj ocjena molbe i životopisa, pisanog testiranja te strukturiranog razgovora, čini ukupnu ocjenu kandidata za izbor asistenta koja određuje njegovo mjesto u konačnom redoslijedu na rang listi uspješnosti kandidata.

(4) Ponderirani zbroj ocjena molbe i životopisa te strukturiranog razgovora, čini ukupnu ocjenu kandidata za izbor višeg asistenta koja određuje njegovo mjesto u konačnom redoslijedu na rang listi uspješnosti kandidata.

### *2.3. Molba i životopis kandidata*

#### Članak 8.

- (1) Molbe i životopise kandidata ocjenjuju svi članovi Povjerenstva.
- (2) Ocjena molbe i životopisa u konačnom ocjenjivanju dobiva ponder 10%.

### *2.4. Posebna znanja i vještine za izbor asistenta*

#### Članak 9.

- (1) U nastavku selekcijskog postupka, Povjerenstvo pozvane kandidate za izbor asistenta podvrgava pisanom testiranju u područjima:
  - znanstveno polje ekonomije (ili drugo znanstveno polje ovisno o potrebama Instituta)
  - kvantitativne sposobnosti,
  - kreativnost i motivacija,
  - engleski jezik i akademsko pisanje.
- (2) Nakon pisanog testiranja, Povjerenstvo može kandidate uputiti na psihologijsko testiranje.
- (3) Povjerenstvo ocjenjuje pisani dio testiranja, i psihologijsko testiranje ako je provedeno, pa rezultate pribraja ocjenama životopisa i molbi. Temeljem ukupnih rezultata, Povjerenstvo sastavlja užu listu kandidata koji idu u daljnji postupak selekcije koji se sastoji od strukturiranog razgovora.

#### *2.4.1. Pisano testiranje iz znanstvenog polja ekonomije (ili drugog znanstvenog polja)*

#### Članak 10.

- (1) Povjerenstvo podvrgava kandidate pisanom testiranju poznavanja znanstvenog polja ekonomije ili drugog znanstvenog polja, ovisno o potrebama Instituta.
- (2) Ocjena poznavanja ekonomije ili drugog znanstvenog polja u konačnom ocjenjivanju dobiva ponder 20%.

#### *2.4.2 Testiranje kvantitativnih sposobnosti*

#### Članak 11.

- (1) Povjerenstvo podvrgava kandidate pisanom testiranju kvantitativnih sposobnosti.
- (2) Ocjena kvantitativnih sposobnosti u konačnom ocjenjivanju dobiva ponder 20%.

#### *2.4.3. Testiranje motivacije i kreativnosti*

#### Članak 12.

- (1) Povjerenstvo podvrgava kandidate pisanom testiranju motivacije i kreativnosti. Kandidatu se među zadanim pitanjima mogu postaviti pitanja kojima se želi saznati zašto kandidat želi raditi u Institutu, zašto ga zanima znanstveno istraživanje i kako ga zamišlja, što je do sada sam istraživao, te koje ga teme posebno zanimaju.

- (2) Ocjena motivacije i kreativnosti kandidata u konačnom ocjenjivanju dobiva ponder 10%.

#### *2.4.4. Testiranje engleskog jezika i akademskog pisanja*

##### **Članak 13.**

- (1) Povjerenstvo podvrgava kandidate pisanom testiranju znanja engleskog jezika i akademskog pisanja. Od kandidata se traži da napiše kratki esej o postavljenom istraživačkom problemu ili esej kojim se opisuje motivacija za znanstveno-istraživački rad. Esaj ne treba biti duži od 300 riječi.
- (2) Ocjena znanja engleskog jezika i akademskog pisanja u konačnom ocjenjivanju dobiva ponder 15%.

#### *2.4.5. Psihologijsko testiranje*

##### **Članak 14.**

- (1) Povjerenstvo može uputiti kandidate na psihologijsko testiranje u Hrvatski zavod za zapošljavanje. Rezultati psihologijskog testiranja dodaju se ocjeni strukturiranog razgovora.
- (2) Kandidate koji su na psihologijskom testiranju dobili ocjenu prema kojoj se ne preporuča zapošljavanje, Povjerenstvo može isključiti iz ocjenjivanja i daljnjeg selekcijskog postupka, što će navesti u izvještaju iz članka 16. ovog Pravilnika.

#### *2.5. Strukturirani razgovor*

##### **Članak 15.**

- (1) Povjerenstvo obavlja strukturirani razgovor s kandidatima u skladu sa člankom 6. stavkom 2. ovog Pravilnika. U razgovoru sudjeluju svi članovi Povjerenstva, a vodi ga predsjednik Povjerenstva.
- (2) Strukturirani razgovor ocjenjuju svi članovi Povjerenstva.
- (3) Ocjena strukturiranog razgovora u konačnom ocjenjivanju dobiva ponder 25% u natječaju za izbor asistenta, a 90% u natječaju za izbor višeg asistenta.

#### *2.6. Prijedlog za izbor kandidata*

##### **Članak 16.**

- (1) Povjerenstvo je obvezno u roku 30 dana od isteka roka za prijavu na natječaj izraditi pisano izvješće o provedenom selekcijskom postupku i ocjeni svih prijavljenih kandidata s prijedlogom najboljeg kandidata te ga potpisanog dostaviti Znanstvenom vijeću.

#### *2.7. Odluka o izboru kandidata*

##### **Članak 17.**

- (1) Odluku o izboru na suradničko radno mjesto donosi Znanstveno vijeće Instituta u roku 30 dana od

zaprimanja Izvješća iz članka 16. ovog Pravilnika, u skladu sa Zakonom i internim Pravilnikom o provedbi natječaja za zapošljavanje.

### 3. IMENOVANJE MENTORA

#### Članak 18.

(1) Znanstveno vijeće donosi odluku o imenovanju mentora ili na istoj sjednici na kojoj donosi odluku o izboru kandidata ili na prvoj idućoj sjednici nakon sklapanja ugovora o radu s izabranim kandidatom. (2) Prilikom donošenja odluke o imenovanju mentora, vodit će se računa osobito da:

- mentor mora biti osoba koja svojom znanstvenom aktivnošću osigurava učinkovito obrazovanje asistenta,
- mentor mora imati najmanje pet (5) znanstvenih radova objavljenih u posljednjih pet (5) godina,
- mentor ima iskustva u sudjelovanju na znanstveno-kompetitivnim projektima,
- je mentor zaposlen u Institutu s punim radnim vremenom,
- predložena osoba pristaje biti mentorom.

(3) Znanstveno vijeće jednom suradniku može imenovati i više mentora.

(4) Znanstveno vijeće može razriješiti postojećeg te imenovati novog mentora, ako za to postoje opravdani razlozi.

### 4. OBVEZE I PRAVA MENTORA

#### Članak 19.

(1) Mentor je obavezan asistentu osigurati mogućnost znanstveno-istraživačkog rada prikladnom za izradu doktorske disertacije.

(2) Mentor je obavezan omogućiti asistentu izvršavanje obveza dokorskog studija u skladu s pravilima upisanog dokorskog studija.

(3) Mentor je obavezan u dogovoru s asistentom odrediti znanstvenu temu prikladnu za doktorski rad, najkasnije u roku godine dana od zapošljavanja.

(4) Mentor je obavezan usmjeravati asistenta tijekom izrade dokorskog rada, pratiti kvalitetu njegovog rada te ga poticati na objavljivanje znanstvenih radova.

(5) Mentor je obavezan predvidjeti studentske boravke suradnika na drugim institucijama, mogućnosti objave znanstvenih radova te sudjelovanje na radionicama i konferencijama.

(6) Mentor je obavezan usmjeravati višeg asistenta u njegovom radu, pratiti kvalitetu njegovog rada te ga poticati na objavljivanje znanstvenih radova.

(7) Jednom godišnje, u sklopu postupka ocjenjivanja suradnika, mentor podnosi pisano izvješće Znanstvenom vijeću Instituta u kojem se vrednuje uspješnost suradnika u znanstvenom radu, a za asistenta posebno i uspješnost na poslijediplomskom sveučilišnom studiju u protekloj godini. Uz izvješće, mentor je obavezan dostaviti i plan rada suradnika za sljedeću godinu.

## Članak 20.

- (1) Mentor ima pravo uvida u napredak asistenta na doktorskom studiju.
- (2) U slučaju nezadovoljavajućeg napretka asistenta, mentor ima pravo uložiti pritužbu Znanstvenom vijeću Instituta na njegov rad i prije obveznog godišnjeg izvještaja o njegovom radu.

## 5. VIJEĆE MENTORA

### Članak 21.

- (1) Vijeće mentora čine svi mentori Instituta i ravnatelj. Članovi među sobom biraju predsjednika čiji mandat traje dvije godine. Predsjednik planira sazivanje sjednica i provođenje zaduženja Vijeća mentora.
- (2) Vijeće mentora mora se sastati najmanje jednom u svakih šest mjeseci.
- (3) Vijeće mentora predlaže Znanstvenom vijeću mjere za potporu suradnicima.
- (4) Vijeće mentora prati zadovoljstvo suradnika mogućnostima za profesionalnim razvojem na Institutu.

## 6. OBVEZE I PRAVA SURADNIKA

### Članak 22.

- (1) Obveze asistenta, koje se definiraju ugovorom o radu s Institutom, su sljedeće:
  - sudjelovanje u znanstvenom radu Instituta na istraživačkim programima i/ili ugovorenim znanstvenim projektima te na znanstvenim skupovima i konferencijama,
  - upis i pohađanje dokorskog studija sukladno uvjetima natječaja za zapošljavanje i na teret Instituta,
  - znanstveno osposobljavanje i usavršavanje u svrhu stjecanja akademskog stupnja doktora znanosti, uključujući izradu i objavljivanje znanstvenih radova iz znanstvenog područja planirane teme dokorskog rada,
  - redovito izvještavanje mentora o svom radu i uspjehu na doktorskom studiju,
  - podnošenje mentoru pisanog izvješća o radu najmanje jednom godišnje,
  - godišnje prezentirati na Institutu:
    - najmanje jedan izrađeni znanstveni rad (koji ne mora biti objavljen) ili
    - napredak na izradi doktorske disertacije ili
    - doktorsku disertaciju (za one koji su doktorirali u tekućoj godini),
  - obavljanje drugih poslova po nalogu mentora i ravnatelja Instituta.
- (2) Uz poziv za prezentaciju asistent treba priložiti pisani oblik rada/napretka u izradi disertacije koji će se prezentirati.

### Članak 23.

- (1) Obveze višeg asistenta, koje se definiraju ugovorom o radu s Institutom, su sljedeće:
  - sudjelovanje u znanstvenom radu Instituta na istraživačkim programima i/ili ugovorenim znanstvenim projektima te na znanstvenim skupovima i konferencijama,
  - znanstveno usavršavanje s ciljem postizanja samostalnosti u kreiranju znanstvenih istraživanja,
  - obrazovanje mlađih suradnika te objavljivanje znanstvenih radova,
  - podnošenje mentoru pisanog izvješća o radu najmanje jednom godišnje,

- obavljanje drugih poslova po nalogu mentora i ravnatelja Instituta.

#### Članak 24.

- (1) Suradnik ima pravo sudjelovati u izvođenju preddiplomske i diplomske nastave.
- (2) Na vlastiti zahtjev, zbog objektivnog razloga uz pisano obrazloženje te uz suglasnost Znanstvenog vijeća, suradnik ima pravo zatražiti promjenu mentora u skladu s kadrovskim mogućnostima Instituta.

#### Članak 25.

- (1) Na zahtjev suradnika, produljuje se ugovor o radu na određeno vrijeme za onoliko vremena koliko im je trajao rodiljni i/ili roditeljski dopust, privremena nesposobnost za rad te obavljanje rukovodeće odnosno javne dužnosti.
- (2) Ugovor o radu može se produljiti i zbog drugog opravdanog razloga kao što su viša sila, izvanredne okolnosti, pandemija i slično, pod uvjetom da je zbog tog razloga bilo suradniku onemogućeno ispunjavanje obveza, i to se ugovor o radu može produljiti najviše na razdoblje od šest mjeseci do godinu dana. Također, ugovor o radu se može produljiti i zbog rada suradnika u nepunom radnom vremenu, u slučaju potrebe i na zahtjev suradnika, razmjerno smanjenom radnom vremenu.

### 7. OBVEZE INSTITUTA

#### Članak 26.

- (1) Institut je obavezan pružiti suradniku odgovarajuće uvjete za rad uz poštivanje odredbi Povelje o novačenju istraživača Europske Zajednice.
- (2) Ravnatelj Instituta će održavati posebne polugodišnje sastanke s mentorima i suradnicima na kojima će se raspravljati o načinu njihovog rada, međusobnoj komunikaciji, postignutim rezultatima i poteškoćama u radu. Ravnatelj će o održanim sastancima izvijestiti Znanstveno vijeće.

### 8. POSTUPAK OCJENJIVANJA SURADNIKA

#### Članak 27.

- (1) Suradnik jednom godišnje, u prosincu, podnosi pisano izvješće mentoru o svojem radu i ispunjavanju obveza koje proistječu iz ugovora o radu u tekućoj kalendarskoj godini.

#### Članak 28.

- (1) Mentor jednom godišnje, u siječnju, nakon primitka izvješća suradnika iz članka 27. Pravilnika, podnosi Znanstvenom vijeću pisano izvješće o radu suradnika u prethodnoj godini temeljem kojeg se vrednuje njegova uspješnost u ispunjavanju obveza koje proistječu iz ugovora o radu.

#### Članak 29.

- (2) Na temelju izvješća suradnika i izvješća mentora, Znanstveno vijeće donosi konačnu, pozitivnu ili negativnu ocjenu o radu suradnika. O ocjeni suradnika Znanstveno vijeće odlučuje rješenjem protiv kojeg nije dopuštena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor.

(3) Suradniku koji je negativno ocijenjen dvije godine uzastopno, danom izvršnosti rješenja prestaje radni odnos. Ravnatelj pokreće postupak redovitog otkaza ugovora o radu (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

#### Članak 30.

(1) Izvješća definirana člancima 27. i 28. ispunjavaju se u formi obrazaca koje priprema ravnatelj uz prethodno mišljenje Znanstvenog vijeća i koji se objavljuju na intranetu Instituta.

### 9. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 31.

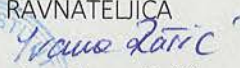
(1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o izboru i ocjenjivanju suradnika i mentorstvu KLASA: 110-03/23-01/02, URBROJ: 251-467-1-23-6 od 25. siječnja 2024.

#### Članak 32.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na intranetu Instituta.

KLASA: 110-03/25-01/02  
URBROJ: 251-467-2-25-2

Zagreb, 17. veljače 2025.

RAVNATELJICA  
  
dr. sc. Ivana Rašić



Ovaj Pravilnik objavljuje se na intranet stranici Ekonomskog instituta, Zagreb 18. veljače 2025. te stupa na snagu 26.02.2025.