

**SVEUČILIŠTE U SPLITU  
MEDICINSKI FAKULTET**



**PRAVILNIK  
O ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA ZA  
POVRJEDE OBVEZA IZ RADNOG  
ODNOSA**

Split, ožujak 2010.

Na temelju odredbi Zakona o radu (Narodne novine 149/09) i članka 54. stavka 3. Statuta Medicinskog fakulteta u Splitu, Fakultetsko vijeće je, na prijedlog dekana, na svojoj 7. redovitoj sjednici održanoj 31. ožujka 2010. godine donijelo sljedeći

## **PRAVILNIK O ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA ZA POVRJEDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Pravilnikom o odgovornosti zaposlenika za povrjede obveza iz radnog odnosa (dalje: Pravilnik) utvrđuju se obveze iz radnog odnosa i u svezi s radom zaposlenika, uređuje se odgovornost zaposlenika nastala povrjedom tih obveza i mjere koje se izriču te postupak i nadležnost tijela za vođenje postupka i izricanje mjera.

#### Članak 2.

Zaposlenici u smislu ovog Pravilnika su osobe koje su s Medicinskom fakultetu u Splitu (dalje: Fakultet) sklopile ugovor o radu na određeno ili na neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

#### Članak 3.

Ovaj Pravilnik ne primjenjuje se na zaposlenike u znanstveno-nastavnim, nastavnim i suradničkim zvanjima na koje se primjenjuju odredbe posebnog pravilnika o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika.

#### Članak 4.

U tekstu ovog Pravilnika pojam „zaposlenik“, treba tumačiti u smislu pojma „radnik“ iz Zakona o radu.

### **II. RADNE OBVEZE ZAPOSLENIKA**

#### Članak 5.

Na radu i u svezi s radom zaposlenici Fakulteta imaju sljedeće obveze:

- (1) osobno obavljati preuzeti posao, prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada,
- (2) uredno dolaziti na rad i u vrijeme rada ne udaljavati se iz radnih prostorija bez znanja i odobrenja nadležne osobe (rukovoditelja) te savjesno, kvalitetno i pravodobno obavljati poslove i radne zadaće,
- (3) čuvati i racionalno koristiti opremu i uređaje Sveučilišta i Fakulteta, u skladu s propisima i općim aktima,
- (4) svojim radom i ponašanjem čuvati ugled Sveučilišta i Fakulteta,

(5) pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima,

(6) sudjelovati u otklanjanju opasnosti koje ugroze Sveučilište ili Fakultet ili mu neposredno predstoje,

(7) najkasnije u roku od 24 sata obavijestiti dekana, voditelja službe ili drugu osobu koju odredi dekan o razlozima spriječenosti dolaska na rad,

(8) obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,

(9) obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom, a podatke o izumu dužan je čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca; o svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom,

(10) poštivati obveze preuzete ugovorom o radu, kao i temeljne obveze i prava iz radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu, Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju te podzakonskim propisima, Statutom Sveučilišta, Statutom Fakulteta, Etičkim kodeksom Fakulteta te drugim općim aktima i odlukama koje donose nadležna tijela Sveučilišta i Fakulteta.

(11) Radnim obvezama smatraju se i druge radne obveze koje su utvrđene zakonom i drugim općim aktima Sveučilišta i Fakulteta.

#### Članak 6.

Odgovornost zaposlenika nastaje povrjedom radnih obveza iz rada i u svezi s radom propisanih ovim Pravilnikom.

### III. VRSTE POVRJEDA RADNIH OBVEZA

#### Članak 7.

Povrjede radnih obveza mogu biti lakše, teže i osobito teške.

#### Članak 8.

(1) Lakše povrjede radnih obveza su one povrjede koje po svojoj naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa nakon njihova počinjenja ne bi bio moguć.

(2) Lakše povrjede radnih obveza su:

- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena dulje od 15 minuta i više od tri puta u roku od mjesec dana,
- napuštanje radnih prostorija tijekom radnoga vremena bez odobrenja ili opravdanog razloga,
- neopravdan izostanak s posla jedan dan,
- nepravodobno obavješćavanje neposrednoga rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad u roku 24 sata bez opravdanog razloga,
- neobavješćavanje neposrednoga rukovoditelja o nastupu privremene nesposobnosti za rad najkasnije u roku od tri (3) dana, odnosno u istom roku nedostavljanje tajništvu liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju,
- nedostavljanje doznaka nakon što je zaključeno bolovanje,

- odnos prema nastavnicima, suradnicima i drugim zaposlenicima koji stvara uznemirenje i netrpeljivost među nastavnicima, suradnicima i zaposlenicima,
- neosnovano zadržavanje na radnim mjestima i u radnim prostorijama drugih zaposlenika kojim se ometa rad drugih zaposlenika i službi Fakulteta, a koje zadržavanje nije u svezi s radom i procesom rada na Sveučilištu i Fakultetu,
- odbijanje suradnje s nastavnicima, suradnicima i drugim zaposlenicima u zajedničkom obavljanju posla,
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od trideset (30) dana od dana završetka putovanja,
- nevratanje novčanih predujmova primljenih za službena putovanja iznad iznosa od 10.000 kuna u roku 10 dana računajući od dana obračuna putnog naloga,
- nepravovremeno izvršavanje naloga voditelja službe, prodekana i dekana ako uslijed toga nisu nastupile štetne posljedice,
- nepravodobno obavještanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla bez štetnih posljedica,
- nemarno izvršavanje radnih zadataka,
- nebriga o sredstvima za rad koja su zaposleniku povjerena,
- uporaba prostorija i opreme Fakulteta poslije radnog vremena na način protivan odlukama nadležnih tijela,
- neopravdani izostanci sa sjednica Fakultetskoga vijeća i fakultetskih povjerenstava,
- iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju Fakulteta.

## Članak 9.

(1) Teže povrjede radnih obveza su:

- ponavljanje lakših povrjeda radnih obveza više od 3 puta u roku od dvije (2) godine,
- neopravdan izostanak s posla više od tri (3) dana u jednom mjesecu ili dva (2) do četiri (4) dana uzastopno,
- neopravdan nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Fakulteta,
- neopravdano odbijanje obavljanja posla, opetovano neizvršavanje poslova, izrazito nemarno, nepravodobno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su zaposleniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- nedopušteno ili nezakonito korištenje sredstvima Fakulteta,
- neovlaštena uporaba nastavne i znanstvene opreme te sredstava povjerenih za obavljanje pojedinog posla,
- neovlašteno iznošenje sredstava Fakulteta izvan radnih prostorija Sveučilišta i Fakulteta,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta Sveučilištu odnosno Fakultetu,
- nepoštivanje ili povrjeda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
- nepoštivanje dostojanstva nastavnika, suradnika, zaposlenika i studenata (izrazito nepristojno i neprimjereno ponašanje prema nastavnicima, suradnicima, zaposlenicima i studentima te uporaba prostih i pogrdnih riječi, podizanje glasa, tjelesno obračunavanje i sl.),
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, nacionalne ili etničke pripadnosti te spola i svakog drugog temelja za zabranu diskriminacije zaposlenika i studenata Sveučilišta i Fakulteta,
- svako uznemiravanje ili spolno uznemiravanje studenata i zaposlenika Sveučilišta i Fakulteta,
- iznošenje osobnih podataka te informacija o postupcima o kojima nadležna tijela Fakulteta nisu donijela konačne odluke,
- grubo narušavanje ugleda Sveučilišta i Fakulteta neprimjerenim ponašanjem, klevetom ili istupom u javnosti te iznošenjem neistina o radu Sveučilišta ili Fakulteta,

- pravomoćna osuđujuća sudska presuda za kaznena djela vezana uz povrjedu obveza iz rada i u svezi s radom,
- odavanje službene tajne i zaštićenih podataka određenih zakonom ili propisom Fakulteta
- zloraba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- sklapanje poslova iz djelatnosti Fakulteta, za svoj ili tuđi račun bez odobrenja dekana, odnosno Fakultetskog vijeća,
- krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka ili drugih akata nadležnih tijela Sveučilišta i Fakulteta,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka u napitom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava te njihovo konzumiranje za vrijeme radnoga vremena, uslijed čega je nastupila bitno smanjena radna sposobnost,
- primanje zaposlenika na rad koje se protivi propisima o radnim odnosima,
- uporaba nevjerođostojne isprave u cilju ostvarivanja prava na Sveučilištu i Fakultetu,
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa i institucija,
- neprijavlivanje izuma ostvarenog na radu ili u svezi s radom ako je izum u svezi s djelatnošću Fakulteta,
- svaki pokušaj utjecanja na rezultate ispita,
- zlorabe korištenja bolovanja,
- nepoštivanje odredaba Kolektivnog ugovora o obveznom liječničkom pregledu za zaposlenike koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada,
- neosnovano odbijanje zaposlenika da bude član fakultetskih povjerenstava te angažiranje u izvanrednim okolnostima,
- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Sveučilišta i Fakulteta,
- druge povrjede radnih obveza propisane posebnim zakonom, općim aktima, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

#### Članak 10.

##### (1) Osobito teške povrjede radnih obveza su:

- dugotrajno i bezobzirno odbijanje izvršavanja poslova na zadovoljavajući način ili neispunjavanje prosječnih ili normiranih rezultata rada zbog dugotrajne grube nepažnje, ignoriranja učestalih upozorenja, izravne namjere, odbijanja promjene ponašanja uz negativan odnos prema radnim zadacima,
- sudjelovanje, poticanje ili sudioništvo u nasilju prema nastavnicima, suradnicima, zaposlenicima, studentima, strankama, poslodavcu, upravi i svim drugim osobama (osim nužne obrane), u radnom vremenu i prostorijama Sveučilišta i Fakulteta,
- trgovanje alkoholom i drogama te unošenje istih na Sveučilište i Fakultet,
- otuđenje ili oštećenje imovine Sveučilišta i Fakulteta koje je izvršeno na posebno bezobziran ili na osobito drzak ili opasan način zbog čega je nastupila znatna materijalna šteta ili u slučajevima opetovanih otuđenja ili oštećenja kojima je u svakom izvršenju počinjena manja imovinska šteta u dužem vremenskom periodu,
- zloraba ovlasti i položaja na radnomu mjestu s ciljem pribavljanja znatne materijalne koristi, odnosno zloraba radnoga mjesta i ovlaštenja koja proistječu iz djelokruga rada pojedinog nastavničkoga ili suradničkoga radnoga mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
- neovlašteno javno istupanje u medijima u kojem su iznesene poslovne tajne i netočni ili zaštićeni podatci o poslovanju ili poslodavcu,
- učestali i dugotrajni neopravdani izostanci te opetovano samovoljno napuštanje radnoga mjesta u duljem vremenskom razdoblju koje je uzrokovalo teške posljedice za Fakultet,
- narušavanje ugleda Sveučilišta i Fakulteta protuzakonitim djelovanjem za što je izrečena pravomoćna sudska presuda.

#### **IV. MJERE ZA POVRJEDE RADNIH OBVEZA**

##### **Članak 11.**

(1) Za lakše povrjede radnih obveza iz članka 8. ovoga Pravilnika kao mjera za slučaj utvrđene odgovornosti može se izreći pisana opomena.

(2) Mjera iz stavka 1. ovoga članka je mjera kojom se zaposlenik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

##### **Članak 12.**

(1) Za teže povrjede radnih obveza iz članka 9. ovoga Pravilnika kao mjera za slučaj utvrđene odgovornosti može se izreći:

- pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu,
- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost.

(2) Mjere iz stavka 1. ovoga članka su mjere kojima se zaposlenika upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem, te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza ili mu se daje otkaz ugovora o radu kao redoviti otkaz ugovora o radu koji je uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost.

##### **Članak 13.**

(1) Za osobito teške povrjede radnih obveza iz članka 10. ovoga Pravilnika kao mjere za slučaj utvrđene odgovornosti može se izreći:

- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost,
- izvanredni otkaz ugovora o radu zbog osobito teške povrjede obveze iz radnog odnosa,
- pokretanje sudskoga postupka za naknadu štete zbog neizvršenja obveza preuzetih ugovorom o radu od strane zaposlenika kojemu je otkazan ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(2) Mjere iz stavka 1. ovoga članka su mjere kojima se zaposleniku otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem za koje je utvrđena odgovornost, izvanrednim otkazom zbog osobito teške povrjede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, a uz mjeru izvanrednog otkaza ugovora o radu može se sudskim putem pokrenuti potraživanje naknade štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

#### **V. TIJELO ZA POKRETANJE I VOĐENJE POSTUPKA ZA POVRJEDU RADNIH OBVEZA**

##### **Članak 14.**

(1) Pokretanje i vođenje postupka te donošenje odluke o mjerama navedenim u člancima 11., 12. i 13. ovoga Pravilnika za povrjede radne obveze iz radnog odnosa, obavlja dekan.

(2) Postupak zbog povrjede radne obveze je hitan.

## Članak 15.

(1) Postupak zbog povrjede radne obveze pokreće i provodi dekan na temelju vlastitih saznanja ili na temelju usmene ili pisane prijave.

(2) Anonimna prijava ne će se razmatrati.

(3) Prijavu može podnijeti svaki nastavnik ili suradnik, zaposlenik, student ili druga osoba koja ima opravdani razlog, odnosno pravni interes odmah nakon učinjene povrjede odnosno saznanja za povrjedu, a najkasnije u rokovima navedenim u članku 22. ovog Pravilnika.

(4) Prijava se može podnijeti usmeno, u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete i sl., uz obvezu da se ista dostavi u pisanom obliku u roku od tri dana od dana podnošenja usmene prijave.

(5) Pisana prijava uzet će se u obzir ako sadrži:

- navođenje mjesta, vremena i načina na koji je povrjeda radne obveze učinjena
- činjenično obrazloženje
- dokaze o povrjedi radne obveze.

## Članak 16.

(1) Prijava podnesena protiv zaposlenika zbog povrjede radne obveze dostavlja se zaposleniku koji se može o njoj očitovati u roku od tri (3) dana od primitka.

(2) Zaposlenik protiv kojeg je podnesena prijava svoje očitovanje može iznijeti u pisanom obliku ili usmenim saslušavanjem o čemu se mora sastaviti zapisnik.

(3) Dekan je obavezan u roku od tri (3) dana nakon proteka roka za očitovanje zaposlenika odlučiti o osnovanosti prijave te prijavu može odbaciti i donijeti odluku o obustavi postupka ili utvrditi da je prijava osnovana te nastaviti postupak i izreći mjeru.

(4) Ako dekan donese odluku o obustavi postupka istu je dužan dostaviti podnositelju prijave i zaposleniku protiv kojeg je podnesena prijava.

(5) Odluka o obustavi postupka mora obvezno sadržavati pravnu osnovu za donošenje odluke i obrazloženje razloga odlučujućih za donošenje takve odluke.

## Članak 17.

(1) U slučaju lakše povrjede radne obveze dekan je dužan u roku od petnaest dana (15) dana od dana saznanja za povrjedu, a najkasnije u roku navedenom u članku 22. stavku 1. ovog Pravilnika, izreći zaposleniku mjeru iz članka 11. Pravilnika.

(2) Prije donošenja odluke o izricanju mjere dekan je dužan pozvati zaposlenika da iznese svoju obranu.

(3) Očitovanje zaposlenika na prijavu može se prihvatiti i kao iznošenje obrane ako je zaposlenik protiv kojeg se vodi postupak s time suglasan.

(4) Odluka se mora donijeti u pisanom obliku.

(5) Odluka dekana o opomeni pohranjuje se u osobnom dosjeu zaposlenika i evidentira se u odgovarajućoj evidenciji.

## Članak 18.

(1) U slučaju teže povrjede radne obveze ili u slučaju opetovanog ponašanja istoga zaposlenika koje predstavlja lakšu povrjedu radne dužnosti, dekan je dužan u roku od osam (8) dana od saznanja za povrjedu, a najkasnije u roku navedenom u članku 22. stavku 2. Pravilnika, pozvati zaposlenika da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od dekana da to učini.

(2) U slučaju osobito teške povrjede radne obveze zaposlenika, dekan je dužan u roku od tri (3) dana od saznanja za povrjedu, a najkasnije u roku navedenom u članku 22. stavku 2. Pravilnika, pozvati zaposlenika da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od dekana da to učini.

(3) Zaposleniku se obavijest o mogućnosti iznošenja svoje obrane dostavlja osobno na Fakultetu ili slanjem preporučene poštanske pošiljke na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.

(4) U slučaju da se obavijest zaposleniku ne može uručiti putem pošte, dostava se obavlja oglašavanjem na oglasnoj ploči Fakulteta, pa se protekom roka od osam (8) dana od dana oglašavanja smatra da je dostava obavljena uredno.

(5) Zaposlenik obranu može iznijeti pismeno ili usmeno na zapisnik.

(6) Očitovanje zaposlenika na prijavu može se prihvatiti i kao iznošenje obrane ako je zaposlenik protiv kojega se vodi postupak s time suglasan.

(7) Ako je za težu povrjedu radne obveze kao mjera doneseno pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu, odluka o upozorenju mora sadržavati napomenu da je donesena kao mjera zbog teže povrjede radne obveze.

(8) Odluka o upozorenju prije otkaza ugovora o radu pohranjuje se u osobnom dosjeu zaposlenika i evidentira se u odgovarajućoj evidenciji.

(9) Ako je za težu ili osobito tešku povrjedu radne obveze kao mjera donesena odluka o otkazu ugovora o radu, ona se mora donijeti i obrazložiti u pisanom obliku, te se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

#### Članak 19.

Zaposlenik protiv kojega se vodi postupak zbog povrjede radne obveze ima pravo zatražiti da prilikom iznošenja svoje usmene obrane pred dekanom Fakulteta, bude prisutan član Radničkoga vijeća ili sindikalni povjerenik sindikata čiji je član.

#### Članak 20.

Namjeru otkazivanja ugovora o radu redovitim ili izvanrednim otkazom dekan je dužan priopćiti Radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku te je dužan o toj odluci savjetovati se s Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu ili drugim propisima.

#### Članak 21.

U slučaju da zaposlenik izbjegava primiti odluku o otkazu, dostava se obavlja oglašavanjem na oglasnoj ploči Fakulteta.

Protekom osam (8) dana od dana oglašavanja smatra se da je dostava obavljena uredno.

### **VI. ZASTARA POKRETANJA I VOĐENJA POSTUPKA**

#### Članak 22.

(1) Pravo na pokretanje postupka zbog lakše povrjede radne obveze zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za počinjenu povrjedu i počinitelja, a najkasnije u roku šest mjeseci od dana kada je povrjeda počinjena. Ako u roku od šest mjeseci od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka, postupak će se obustaviti zbog zastare vođenja postupka.



(2) Pravo na pokretanje postupka zbog teže i osobito teške povrjede radne obveze zastarijeva u roku od godine dana od dana saznanja za počinjenu povrjedu i počinitelja, a najkasnije u roku od dvije godine od dana kada je povrjeda počinjena. Ako u roku od dvije godine od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka, postupak će se obustaviti zbog zastare vođenja postupka.

(3) Ako je učinjeno kazneno djelo, zastara nastupa kada i zastara kaznenog djela.

## VII. ODREĐIVANJE I IZVRŠENJE MJERE

### Članak 23.

(1) Pri određivanju vrste mjere uzimaju se u obzir težina počinjene povrjede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti zaposlenika, okolnosti u kojima je povrjeda počinjena te olakotne i otegotne okolnosti na strani zaposlenika.

(2) Protekom roka od dvije godine od donošenja odluke o izrečenoj mjeri za lakšu povrjedu radne obveze, izrečena mjera briše se pod uvjetom da zaposlenik nije počinio novu povrjedu radne obveze od dana donošenja odluke o izrečenoj mjeri.

(3) Protekom roka od četiri godine od dana donošenja odluke o izrečenoj mjeri za težu povrjedu radne obveze, izrečena mjera briše se pod uvjetom da zaposlenik nije počinio novu povrjedu radne obveze od dana donošenja odluke o izrečenoj mjeri.

## VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 24.

(1) Ovaj Pravilnik donosi Fakultetsko vijeće.

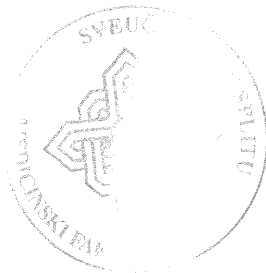
(2) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na istovjetan način na koji je donesen Pravilnik.

### Članak 25.

Navođenje imenica u muškom rodu (zaposlenik i dr.) u ovom Pravilniku služi pojednostavnjenju teksta i ne može se ni u kojem smislu tumačiti kao osnova za spolnu/rodnu diskriminaciju ili privilegiranje.

### Članak 26.

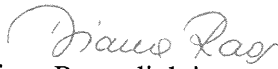
Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Fakulteta.



DEKAN  
  
Prof. dr. sc. Matko Marušić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Fakulteta dana  
13. travnja 2010. godine.

Tajnica:

  
Diana Raos, dipl. iur.

Klasa: 114-04/10-01/0001  
Ur.broj: 2181-198-04-10-0001  
Split, 13. travnja 2010. godine