

Sveučilište u Zagrebu
Fakultet organizacije i informatike
Povjerenstvo za osiguravanje kvalitete

U Varaždinu, studeni 2025.

Analiza godišnjih izvješća o radu suradnika za akademsku godinu 2024./2025. i preporuke o planiranju budućih aktivnosti

Sukladno Pravilniku o mentorstvu i ocjenjivanju rada suradnika Fakulteta organizacije i informatike (kraće Pravilnik), članak 7. stavak 2. institucijski mentor je dužan najkasnije mjesec dana od završetka akademske godine podnijeti Fakultetskom vijeću pisano izvješće u kojem se vrednuje suradnikova uspješnost u znanstvenom i nastavnom radu, kao i uspješnost na doktorskom studiju u protekloj akademskoj godini. Izvješće se temelji na Planu razvitka karijere i sažeto opisuje u koliko je mjeri suradnik uspio provesti svoje planove znanstveno-istraživačkih i nastavnih aktivnosti i postići ciljeve postavljene u dogovoru s mentorom.

Izrazi koji se u ovom dokumentu odnose na osobe, a napisani su u muškom rodu, rodno su neutralni.

Za akademsku godinu 2024./2025. predano je 25 izvještaja o radu suradnika – od toga 19 izvještaja odnosilo se na suradnike zaposlene na radnom mjestu asistenta te 6 izvještaja za suradnike zaposlene na radnom mjestu višeg asistenta. Dva izvještaja su vraćena na doradu s ciljem dobivanja detaljnijih informacija o napretku.

Dvoje suradnika je za svoj rad u prethodnoj akademskoj godini od strane svojih institucijskih mentora ocijenjeno negativnom ocjenom. U međuvremenu je jedan mentor promijenio ocjenu iz negativne u pozitivnu. Analizom nužnih uvjeta za pojedinu akademsku godinu (definirani u članku 6. Pravilnika) identificirano da još troje suradnika nije ostvarilo nužne uvjete za pripadajuću akademsku godinu. Dodatno, identificirano je da troje suradnika ima rok za završetak dokorskog studija u tekućoj akademskoj godini.

Sukladno Pravilniku, članak 7.

- Suradnik koji je negativno ocijenjen za prethodnu akademsku godinu ne može u tekućoj akademskoj godini raditi prekovremeno, odnosno izvoditi nastavu iznad propisane nastavne norme.
- Suradniku koji je negativno ocijenjen dvije godine uzastopno danom izvršnosti rješenja prestaje radni odnos u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.

Glavni cilj analize ocjenjivanja rada suradnika je **pravovremeno identificiranje suradnika koji ima problema u ostvarivanju zadanih ciljeva razvitka karijere te pružanje pravovremene pomoći.**

Preporuka za unapređenje procesa

- Potrebno je doraditi Pravilnik s ciljem detaljnijeg opisa obaveza i primjene istih prilikom ocjenjivanja (npr. kumulativno ostvarivanje obaveza, specifikacija znanstvenih projekata koji se uzimaju u obzir prilikom ocjenjivanja, status HRZZ asistenata i slično).
- Potrebno je pripremiti ogledni primjerak popunjenog izvješća koji sadrži i tablični prikaz zadovoljavanja nužnih uvjeta napredovanja.
- Suradnik s institucijskim mentorom priprema izvješće uzimajući u obzir nužne uvjete napredovanja po pojedinim akademskim godinama.
- Izvješća o radu suradnika se diskutiraju na sastancima katedri.
- Prodekan odgovoran za upravljanje ljudskim resursima priprema sumarno izvješće o zadovoljavanju nužnih uvjeta napredovanja po pojedinim akademskim godinama za svakog pojedinog suradnika te ga dostavlja Povjerenstvu za osiguravanje kvalitete.
- Temeljem zaprimljenog sumarnog izvješća Povjerenstvo za osiguravanje kvalitete daje mišljenje i preporuke za unapređenje.
- Članovi Fakultetskog vijeća dobivaju na uvid izvješća za svakog pojedinog suradnika kao i sumarno izvješće pripremljeno od strane prodekana odgovornog za upravljanje ljudskim resursima. Članovi Fakultetskog vijeća glasaju o rješenjima za svakog pojedinog suradnika.

Preporuka za planiranje budućih aktivnosti

- Sa suradnicima koji nisu ostvarili nužne uvjete za pripadajuću akademsku godinu potrebno je definirati plan korektivnih mjera kako bi se osiguralo izvršenje obveza i napredak u idućoj akademskoj godini.
- Za suradnike koji su na 4. odnosno 5. godini potrebno je definirati preventivne mjere kako bi se spriječio rizik nepravovremenog završetka doktorskog studija.
- Institucijski mentor treba pomagati u planiranju znanstvene i nastavne karijere te pratiti i nadzirati znanstveno i stručno napredovanje suradnika. Uprava Fakulteta s institucijskim mentorom definira plan korektivnih i preventivnih mjera za suradnike u riziku od neostvarivanja nužnih uvjeta napretka.
- Ukupno 43% suradnika izvodi više od definiranog maksimalnog opterećenja s prekonornom nastavom (za asistente 530 RS, za više asistente 858 RS), stoga je potrebno planirati rasterećivanje suradnika u održavanju nastave iznad propisane nastavne norme.
- Poticati suradnike na sudjelovanje u mobilnostima. Svaki suradnik bi barem jednom u 3 godine trebao sudjelovati u kratkoročnoj mobilnosti (primjerice petodnevnoj Erasmus mobilnosti).
- Poticati suradnike na objavu radova u visokorangiranim konferencijama i časopisima.
- Ravnomjerno raspoređivati aktivnosti društvenog doprinosa između svih suradnika.