



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
STOMATOLOŠKI FAKULTET**

**PROTOKOL  
ZA PREVENCIJU I POSTUPANJE U SLUČAJU DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I  
NASILJA**

Zagreb, prosinac 2024.

## Sadržaj

<b>I. OPĆE ODREDBE .....</b>	<b>2</b>
<i>Svrha donošenja .....</i>	<i>2</i>
<i>Područje primjene .....</i>	<i>2</i>
<i>Definicije .....</i>	<i>3</i>
<i>Obveze Fakulteta .....</i>	<i>3</i>
<i>Prava i obveze zaposlenika, odnosno studenta .....</i>	<i>4</i>
<b>II. POSTUPAK IMENOVANJA POVJERENSTVA .....</b>	<b>5</b>
<i>Postupak imenovanja .....</i>	<i>5</i>
<i>Izbor i mandat .....</i>	<i>5</i>
<b>III. POSTUPAK ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I NASILJA .....</b>	<b>6</b>
<i>Postupanje u slučaju neformalne prijave</i>	
<i>Postupanje u slučaju formalne prijave .....</i>	<i>7</i>
<i>Provođenje postupka .....</i>	<i>7</i>
<i>Postupanje prema prijedlogu Povjerenstva .....</i>	<i>8</i>
<b>IV. ZASTARA POKRETANJA POSTUPKA .....</b>	<b>9</b>
<i>Zastara .....</i>	<i>9</i>
<b>V. ZAŠTITA PRIJAVITELJA I ZAPRIMLJENIH PODATAKA OD NEOVLAŠTENOG OTKRIVANJA .....</b>	<b>9</b>
<i>Zaštita osobnih podataka .....</i>	<i>9</i>
<b>VI. ZAVRŠNE ODREDBE .....</b>	<b>10</b>
<i>Stupanje na snagu .....</i>	<i>10</i>

Na temelju članka 8. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN broj 85/08. i 112/12.), članka 3. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN broj 82/08. i 69/17.), članka 134. Zakona o radu (NN broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.) i odredbi Zakona o zaštiti na radu (NN broj 71/14., 118/14., 154/14., 94/18. i 96/18.) te članka 25. Statuta Stomatološkog fakulteta, Fakultetsko vijeće na III. sjednici održanoj 28. studenoga 2024. godine, donosi

## **PROTOKOL ZA PREVENCIJU I POSTUPANJE U SLUČAJU DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I NASILJA**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### *Svrha donošenja*

#### **Članak 1.**

Ovaj Protokol za prevenciju i postupanje u slučaju diskriminacije, uznemiravanja i nasilja (u daljnjem tekstu: Protokol) donesen je zbog:

- podizanja svijesti o različitim oblicima diskriminacije, uznemiravanja i nasilja kako bi se prepoznalo takvo ponašanje
- podizanja svijesti o pravu svakog zaposlenika, odnosno studenta na kolegijalnu radnu sredinu
- podizanja svijesti zaposlenika, odnosno studenta da u svojem ponašanju i/ili ponašanju svojih kolega na vrijeme prepozna tipične znakove i događaje koji mogu prerasti u diskriminaciju, uznemiravanje i nasilje
- podizanja svijesti zaposlenika, odnosno studenta o težini problema i posljedicama diskriminacije, uznemiravanja i nasilja
- obavještavanja žrtve takvog ponašanja o načinu i mjerama njezine zaštite od diskriminacije, uznemiravanja ili nasilja kao neprihvatljivih radnji.

#### **Članak 2.**

#### *Područje primjene*

- (1) Protokolom se uređuje:
  - definiranje pojmova u smislu Protokola
  - postupak i način imenovanja tijela zaduženoga za zaprimanje prijave i provedbu postupka u slučaju diskriminacije, uznemiravanja i nasilja na Fakultetu
  - provedbu postupka poslije prijave diskriminacije, uznemiravanja i nasilja
  - predlaganje mjera zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja
  - zaštita prijavitelja i zaprimljenih podataka kad je riječ o neovlaštenom otkrivanju
  - druga relevantna pitanja.
- (2) Pojmovi koji se u Protokolu koriste za fizičku osobu, a imaju rodno značenje neutralni su i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- (3) Odredbe Protokola koje se odnose na zaposlenike i studente u obavljanju poslova na radnome mjestu, odnosno tijekom studiranja u smislu obavljanja nastavnih, znanstvenih,



stručnih, projektnih i društveno korisnih aktivnosti u organizaciji Fakulteta, na odgovarajući se način primjenjuju i na:

- vanjske suradnike
  - gostujuće profesore, gostujuće administrativno osoblje i studente
  - druge osobe koje na temelju ugovora obavljaju za Fakultet poslove koji su u vezi s njegovom znanstveno-nastavnom misijom
  - druge osobe s kojima zaposlenici, odnosno studenti dolaze u kontakt u obavljanju poslova na radnome mjestu, odnosno tijekom studiranja.
- (4) Protokolom se ne zadire u pravo zaposlenika da zaštitu od povrede svojeg dostojanstva iz radnog odnosa ostvaruje u postupku pred povjerenicima za zaštitu dostojanstva zaposlenika na temelju Zakona o radu i Pravilnika o radu kojim se uređuje pitanje zaštite dostojanstva, niti se priječi zaposlenicima ili studentima da pravnu zaštitu ostvaruju temeljem drugog propisa ako takav postoji.

### *Pojmovi*

#### **Članak 3.**

- (1) **Diskriminacija** je ponašanje kojim se zaposlenik ili student izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugoga zaposlenika ili studenta na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugoga uvjerenja, nacionalnoga ili socijalnoga podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenoga položaja, bračnoga ili obiteljskoga statusa, dobi, zdravstvenoga stanja, invaliditeta, genetskoga nasljeđa, rodnoga identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (2) **Uznemiravanje** je svako neželjeno ponašanje kojemu je cilj povreda dostojanstva osobe ili je stvarno vrijeđa, a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika ili studenta.
- (3) **Spolno uznemiravanje** poseban je oblik uznemiravanja, a očituje se kao svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi kojemu je cilj povreda dostojanstva osobe, ili je stvarno vrijeđa, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, podcjenjujuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika ili studenta.
- (4) **Nasilje** u užem smislu jest uporaba sredstava fizičke prisile radi nanošenja štete i prisiljavanja na određeno ponašanje. U širem smislu obuhvaća i upotrebu sredstava psihičke prisile radi nanošenja štete, povrjeđivanja ili zastrašivanja osobe.
- (5) **Prijavljenom osobom** smatra se pojedini zaposlenik ili student ili skupina zaposlenika ili studenata koji je/su prijavljen/i za poduzimanje aktivnosti kojima se očituju pojavnici diskriminacije, uznemiravanja ili drugih ponašanja kojima se narušava dostojanstvo osobe zaposlenika ili studenta.

### *Obveze Fakulteta*

#### **Članak 4.**

- (1) U svrhu prepoznavanja, prevencije i suzbijanja diskriminacije, uznemiravanja i nasilja, Fakultet je dužan informirati i educirati zaposlenike i studente kako bi im se omogućilo prepoznavanje uzroka, oblika i posljedica diskriminacije, uznemiravanja i nasilja.

- (2) Zbog ispunjavanja obveza iz stavka 1. ovoga članka, Fakultet je obvezan pri stupanju na rad novog zaposlenika, odnosno početkom svake akademske godine, osigurati da svi zaposlenici, odnosno studenti budu obaviješteni o sljedećem:
  - kako prepoznati diskriminaciju, uznemiravanje i nasilje
  - da su diskriminacija, uznemiravanje i nasilje zabranjeni
  - da je Fakultet dužan zaštititi zaposlenika, odnosno studenta od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja
  - da se žrtva radi zaštite najprije treba obratiti Fakultetu
  - o odredbama Protokola i odredbama drugih propisa koji također normiraju zaprimanje i rješavanje pritužbi vezanih za zabranu diskriminacije, uznemiravanja i nasilja.
- (3) U svrhu sprječavanja i provođenja mjera zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja, Fakultet je obvezan imenovati osobe zadužene za zaprimanje prijave i provođenje postupka, njihove zamjenike te povjerenstvo za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja (u daljnjem tekstu **Povjerenstvo**).
- (4) U svrhu praćenja stanja i vođenja jedinstvene evidencije na Fakultetu, Povjerenstvo je dužno:
  - o svakoj podnesenoj prijavi odmah obavijestiti dekana, odnosno prodekana nadležnoga za ljudske potencijale ako je zaprimljena prijava podnesena protiv dekana
  - na početku svake akademske godine dostaviti Fakultetskome vijeću informacije o broju i stanju prijave za diskriminaciju, uznemiravanje i nasilje.
  -

*Prava i obveze zaposlenika, odnosno  
studenta*

**Članak 5.**

- (1) Zaposlenik, odnosno student ima pravo biti obaviješten o zabrani diskriminacije, uznemiravanja i nasilja te pravima, obvezama i odgovornostima Fakulteta u vezi sa zabranom diskriminacije, uznemiravanja i nasilja.
- (2) Zaposlenik, odnosno student ima pravo na Fakultetu ostvariti zaštitu u slučaju diskriminatornoga, uznemirujućega i nasilnoga ponašanja.
- (3) Zaposlenik, odnosno student obvezan je suzdržati se od ponašanja koje je diskriminatorno, uznemirujuće ili nasilno.
- (4) Zaposlenik, odnosno student obvezan je suzdržati se od bilo kakve zlouporabe prava na zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja. Zloupotrebljava to pravo zaposlenik, odnosno student koji, svjestan da nema razloga za pokretanje postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja, ipak pokrene ili inicira taj postupak sa svrhom da sebi ili drugomu pribavi kakvu korist ili nanese štetu drugom zaposleniku ili studentu.
- (5) Zlouporaba prava iz stavka 4. ovog članka oblik je uznemiravanja i podliježe utvrđivanju odgovornosti zaposlenika, odnosno studenta u skladu s općim aktima Fakulteta koji uređuju navedena pitanja.



- (6) Svaki zaposlenik, odnosno student dužan je surađivati s Povjerenstvom, odazvati se njegovu pisanom pozivu te priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja.
- (7) Postupanje suprotno obvezi iz stavka 6. ovoga članka te svako drugo ometanje Povjerenstva u postupanju podliježe utvrđivanju odgovornosti zaposlenika, odnosno studenta prema općim aktima Fakulteta koji uređuju navedena pitanja.

## **II. POSTUPAK IMENOVANJA POVJERENSTVA**

### *Postupak imenovanja*

#### **Članak 6.**

- (1) Sukladno članku 4. stavka 3. ovog Protokola, Fakultetsko vijeće imenuje članove Povjerenstva za postupanje u slučaju diskriminacije, uznemiravanja i nasilja (u daljnjem tekstu Povjerenstvo) i njihove zamjenike za postupanje u slučaju da se odnose na zaposlenike i studente Fakulteta.
- (2) Obavijest o imenovanju Povjerenstva te podatci za kontakt moraju biti dostupni svim zaposlenicima i studentima Fakulteta te objavljeni na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Fakulteta.

### *Izbor i mandat*

#### **Članak 7.**

- (1) Povjerenstvo je zaduženo za zaprimanje prijava, provođenje istražnih radnji i odlučivanje na temelju zaprimljenih prijava, a članove među zaposlenicima i studentima imenuje Fakultetsko vijeće.
- (2) Pri imenovanju članova Povjerenstva potrebno je voditi računa o rodnoj ravnopravnosti/zastupljenosti obaju spolova.
- (3) Mandat članova Povjerenstva je trogodišnji, s mogućnošću ponovnoga imenovanja.
- (4) U slučaju da je prijavljen član Povjerenstva ili u drugim slučajevima sukoba interesa ili opravdane spriječenosti, mijenja ga njegov zamjenik.
- (5) Član Povjerenstva može biti razriješen dužnosti ako se ustanovi da je postupao suprotno općim aktima Fakulteta ili pozitivnim propisima Republike Hrvatske, odnosno ako krši odredbe Protokola ili na vlastiti zahtjev.
- (6) Razrješenje se obavlja po istom postupku kao i imenovanje.

## **III. POSTUPAK ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I NASILJA**

### *Pokretanje postupka zaštite*

#### **Članak 8.**

- (1) Svaki zaposlenik, odnosno student koji smatra da je diskriminiran, uznemiravan ili da je žrtva nasilja može podnijeti neformalnu ili formalnu prijavu.
- (2) Prijavu Povjerenstvu može podnijeti svaki zaposlenik Fakulteta, student, vanjski suradnik Fakulteta te druga osoba koja ima opravdani pravni interes i to u roku od 8 dana od počinjenja djela, odnosno saznanja o njemu.
- (3) Postupak se mora pokrenuti najkasnije 30 dana od primitka prijave.

### *Postupanje poslije neformalne prijave*

#### **Članak 9.**

- (1) Neformalna prijava podnosi se Povjerenstvu osobno ili putem on-line obrasca na mrežnoj stranici Fakulteta, a prijavitelj u pisanom obliku navodi želi li da prijava bude anonimna.
- (2) Anonimna prijava koja ne sadržava podatke o učinjenoj povredi iz kojih proizlazi osnovana sumnja da je povreda učinjena neće se uzimati u obzir.
- (3) U postupku pokrenutom na temelju anonimne prijave koja zadovoljava uvjete iz stavka 2. ovoga članka, osoba koja je prijavljena bit će obaviještena o prijavi te pozvana da se očituje.
- (4) Poslije zaprimanja prijave Povjerenstvo je dužno:
  - o neformalnoj prijavi i njezinu sadržaju odmah obavijestiti dekana, odnosno prodekana nadležnoga za ljudske potencijale ako je zaprimljena prijava podnesena protiv dekana, te prijavljenu osobu
  - pozvati prijavljenu osobu da se, najkasnije 8 dana od primitka prijave, pisano očituje o navodima iz prijave
  - odbiti prijavu kao neosnovanu
  - odbaciti prijavu kao nepravodobnu
  - neovisno o sadržaju očitovanja, prijavljenu osobu upozoriti da se mora ponašati u skladu s općim aktima Fakulteta i drugim odgovarajućim propisima
  - ovisno o predloženim dokazima provesti druge radnje potrebne za utvrđivanje činjenica.
- (5) Ako je u pitanju prijava poznatoga prijavitelja, uz dužnosti iz stavka 4. ovoga članka poslije zaprimanja prijave Povjerenstvo je dužno poduzeti i sljedeće:
  - kontaktirati prijavitelja radi savjetovanja o mogućnosti daljnjeg postupanja te o dostupnoj psihološkoj i drugoj raspoloživoj pomoći
  - ako je prijavitelj zaposlenik, upozoriti ga da rokovi iz članka 134. Zakona o radu počinju teći od dana pokretanja formalnoga postupka
  - obavijestiti prijavitelja o mogućnosti rješavanja spora mirenjem ako je riječ o kaznenome djelu za koje se postupak pokreće po službenoj dužnosti, obavijestiti prijavitelja da mora obvezno prijaviti kazneno djelo nadležnome državnom odvjetništvu ili policiji te o obvezatnom formalnom postupanju
  - u roku od 30 dana od pisanoga očitovanja prijavljene osobe, završiti istragu te dekanu, odnosno prodekanu nadležnome za ljudske potencijale, ako je zaprimljena prijava podnesena protiv dekana, i svim strankama u postupku dostaviti zapisnik o provedenoj istrazi i poduzetim mjerama.
- (6) Zapisnik sastavljen nakon postupanja zbog neformalne prijave može poslužiti kao dokazno sredstvo u formalnome postupku na temelju prijave prijavljene osobe.

### *Postupanje poslije formalne prijave*

#### **Članak 10.**

- (1) Ako zaposlenik, odnosno student koji smatra da je diskriminiran, uznemiravan ili žrtva nasilja ne želi pristupiti postupku mirenja, ni najprije podnijeti neformalnu prijavu, ili ako se diskriminacija, uznemiravanje ili nasilje nastave poslije podnošenja neformalne prijave, ili ako prijavitelj nije zadovoljan rješenjem neformalnog postupka, može pokrenuti formalni postupak.



- (2) Formalni postupak zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja pokreće se na temelju pisane ili usmene (u zapisnik) formalne prijave Povjerenstvu iz članka 6. Protokola.
- (3) U prijavi se navode okolnosti na koje se diskriminacija, uznemiravanje ili nasilje odnosi te dokazi ako postoje.
- (4) Pisana prijava može se predati osobno u Tajništvu Fakulteta na urudžbiranje ili poslati poštom kao preporučena pošiljka. Pritom se obvezno mora naznačiti da je namijenjena Povjerenstvu s naznakom „povjerljivo“. Zaposlenici Tajništva dužni su sve obavijesti, uključujući i identitet podnositelja zahtjeva, tretirati kao službenu, odnosno poslovnu tajnu.
- (5) Svaka komunikacija elektroničkim sredstvima koja omogućuje trajni zapis prijave smatra se jednakom onoj u „pisanom obliku“. Fakultet je dužan osigurati potvrdu o prijmu elektroničke prijave odgovorom o zaprimljenoj prijavi na e-poštu prijavitelja. Povjerenstvo je dužno elektroničku prijavu poslati zaposlenicima Tajništva na urudžbiranje.
- (6) Usmena prijava podnosi se Povjerenstvu koje o tome sastavlja zapisnik. Zapisnik potpisuju prijavitelj i članovi Povjerenstva. U tom slučaju Povjerenstvo, koje je zaprimilo usmenu prijavu, dužno ju je elektroničkim putem poslati na urudžbeni zapisnik Fakulteta odmah poslije njezina zaprimanja.
- (7) Zaposlenik Tajništva dužan je *elektronički putem povratno* dostaviti zaprimljenu i urudžbiranu prijavu Povjerenstvu odmah poslije njezina urudžbiranja.

#### *Provođenje postupka*

#### **Članak 11.**

- (1) Poslije zaprimanja formalne prijave Povjerenstvo je dužno:
  - o prijavi odmah obavijestiti dekana, odnosno prodekana nadležnoga za ljudske potencijale ako je zaprimljena prijava podnesena protiv dekana
  - ako je u pitanju spor između zaposlenika Fakulteta, uputiti prijavitelja na prednosti vođenja postupka pred Povjerenstvom, u skladu s odredbama Zakona o radu i Pravilnika o radu Fakulteta kojima se uređuje pitanje zaštite dostojanstva radnika te pokrenuti postupak na osnovi prijave zaposlenika samo pod uvjetom da on ustraje u postupku pred Povjerenstvom
  - bez odgađanja, a najkasnije 8 dana od dana podnošenja prijave, ispitati prijavu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja diskriminacije, uznemiravanja i nasilja ako se ustanovi da ono postoji.
- (2) Ako je prijavitelja potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, Povjerenstvo može predložiti dekane, odnosno prodekanu nadležnome za ljudske potencijale, ako je zaprimljena prijava podnesena protiv dekana, donošenje privremene mjere za njegovu zaštitu, tj. oslobađanje prijavitelja od radnih obveza, a bez gubitka prava iz poslovnog odnosa.
- (3) Privremene mjere se određuju za razdoblje najkasnije do završetka postupka rješavanja pritužbe.
- (4) U postupku ispitivanja pritužbe Povjerenstvo će:
  - saslušati sve stranke u postupku i predložene svjedoke,
  - prema potrebi zatražiti uvid u dokumentaciju
  - utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te predočiti druge dokaze u svrhu utvrđivanja važnih činjenica.
- (5) Kad se utvrde sve okolnosti slučaja, Povjerenstvo može bez odgađanja, a najkasnije 8 dana poslije završetka postupka ispitivanja pritužbe, donijeti odluku kojom se:
  - prijava odbija kao neosnovana ili



- utvrđuje osnovanost prijave te dekanu, odnosno prodekanu nadležnome za ljudske potencijale, ako je zaprimljena prijava podnesena protiv dekana, predlaže mjere u skladu s općim aktima Fakulteta koji uređuju navedena pitanja.
- (6) Svaka osoba koja u postupku daje izjavu u zapisnik, dužna ju je potpisati kako bi njezina izjava bila pravovaljana.

#### *Postupanje na temelju prijedloga Povjerenstva*

#### **Članak 12.**

- (1) Na temelju odluke kojom se potvrđuje prijedlog Povjerenstva, dekan, odnosno prodekan nadležan za ljudske potencijale, ako je zaprimljena prijava protiv dekana, podnosi prijavu protiv zaposlenika u skladu s odredbama općih akata Fakulteta kojima se uređuju navedena pitanja.
- (2) Odluka dekana, odnosno prodekana nadležnoga za ljudske potencijale, ako je zaprimljena prijava podnesena protiv dekana, dostavlja se elektronički podноситelju prijave, prijavljenoj osobi i osobi nadležnoj za vođenje kadrovske evidencije.
- (3) Odluku dekana, odnosno prodekana nadležnoga za ljudske potencijale, ako je zaprimljena prijava podnesena protiv dekana, može se pobijati sudskim putem.
- (4) U slučaju da se prijava odnosi na dekana, odluku donosi Fakultetsko vijeće.
- (5) Na odluku Fakultetskog vijeća iz stavka 4. ovoga članka, na odgovarajući način primjenjuje se odredba iz stavka 3. ovoga članka.

### **IV. ZASTARA POKRETANJA POSTUPKA**

#### *Zastara*

#### **Članak 13.**

Pravo na pokretanje postupka zbog diskriminacije, uznemiravanja i nasilja prema odredbama Protokola zastarijeva u roku od jedne godine od dana kada je povreda učinjena. Ako je povreda kontinuirana, pravo na pokretanje postupka zastarijeva u roku od jedne godine od dana zadnje učinjene povrede.

### **V. ZAŠTITA PRIJAVITELJA I ZAPRIMLJENIH PODATAKA OD NEOVLAŠTENOG OTKRIVANJA**

#### *Zaštita osobnih podataka*

#### **Članak 14.**

- (1) Fakultet je obveznik primjene odredbi Uredbe o zaštiti podataka (EU) 2916/679 Europskoga parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. godine o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ-a.
- (2) Svi podatci utvrđeni u postupku prijavljivanja i zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i nasilja tajni su i za njihovu tajnost odgovorno je Povjerenstvo, odnosno njihovi zamjenici koji su postupali po prijavi, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku, na što ih je potrebno pisano upozoriti.
- (3) U postupku rješavanja pritužbe Povjerenstvo mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava

svih uključenih osoba, provoditi tako da se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

- (4) U svrhu sprječavanja neovlaštenoga pristupa zaprimljenim podacima, podatci koji su pohranjeni u pisanom obliku čuvaju se u zaključanim ormarima kojima pristup imaju ovlaštene osobe, a podatci pohranjeni na računalima štite se dodjeljivanjem korisničkog imena i zaporke koja je poznata isključivo zaposleniku i ovlaštenim osobama.
- (5) Članovi Povjerenstva i njihovi zamjenici, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, dužni su tajnost podataka čuvati i poslije prestanka mandata.
- (6) Povreda dužnosti čuvanja zaprimljenih podataka podliježe odgovornosti zaposlenika, odnosno studenta, u skladu s odredbama općih akata Fakulteta koji uređuju navedena pitanja.

## VI. ZAVRŠNE ODREDBE

Stupanje na snagu

### Članak 15.

- (1) Protokol stupa na snagu osmog dana poslije objavljivanja na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Fakulteta.
- (2) U roku od 30 dana poslije stupanja na snagu ovog Protokola uspostaviti će se sustav zaprimanja anonimnih prijava.

**DEKAN**



Prof.dr.sc. Marin Vodanović