

Na temelju članka 34. Statuta Veterinarskoga fakulteta Sveučilišta u Zagrebu te Pravilnika o radu Veterinarskoga fakulteta Sveučilišta u Zagrebu Fakultetsko vijeće na sjednici održanoj 22. listopada 2008. donijelo je

## **PRAVILNIK O STEGOVNOJ ODGOVORNOSTI RADNIKA VETERINARSKOG FAKULTETA**

### **1. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se povrede radnih i drugih obveza zbog grubog narušavanja ugleda Fakulteta od strane radnika, mjere koje se izriču te postupak i nadležnost tijela za vođenje postupka i izricanje mjera.

Radnicima Veterinarskoga fakulteta u smislu ovog Pravilnika smatraju se nastavnici, suradnici, znanstvenici i stručno-administrativno osoblje te svi ostali radnici Fakulteta, na određeno i neodređeno vrijeme (u daljnjem tekstu: radnici).

#### Članak 2.

Radnici su dužni u skladu s ugovorom o radu osobno obavljati preuzeti posao. Radnici su u radu dužni pridržavati se odredbi propisa koji uređuju radne odnose, znanstvenu djelatnost i visoko obrazovanje, kolektivnih ugovora, Statuta Sveučilišta, Statuta Fakulteta, Etičkog kodeksa, kao i drugih općih akata Fakulteta u svezi s radnim odnosom.

#### Članak 3.

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom, Statutom Sveučilišta i Fakulteta, Etičkim kodeksom te narušavanje ugleda Fakulteta i Sveučilišta povlači stegovnu odgovornost.

### **2. VRSTE POVREDE RADNIH DUŽNOSTI**

#### Članak 4.

Povrede radne dužnosti mogu biti lake i teške povrede radne dužnosti.

*Lake povrede radne dužnosti su:*

1. odbijanje i neizvršavanje radnog naloga ;
2. neopravdano zakašnjanje na rad ili nedopušteno napuštanje rada tijekom radnog vremena dulje od 15 minuta;
3. nepravodobno obavještanje o spriječenosti dolaska na rad ili o nemogućnosti izvršenja pojedinog radnog zadatka;
4. odnos prema drugim radnicima koji stvara uznemirenje i netrpeljivost;

5. nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena, a zbog koje je nastala izravna ili neizravna šteta;
6. odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršavanju posla, a bez opravdanoga razloga;
7. nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 dana, računajući od dana završetka putovanja;
8. ne vraćanje novčanih predujmova primljenih za službena putovanja;
9. nemarno izvođenje nastave;
10. neuredno vođenje evidencije i zakašnjelo izvještavanje o radu na ugovorenim znanstvenoistraživačkim projektima i programima;
11. netočno vođenje evidencije o obavljenoj nastavi;
12. druge radnje koje mogu negativno utjecati na radni proces.

*Teške povrede radne dužnosti su:*

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa;
2. nezakonito raspolaganje sredstvima Fakulteta;
3. zloraba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
4. izrazito nemarno i neredovito izvršavanje radnih zadataka koji su radniku povjereni;
5. neopravdani izostanak s posla više od dva dana u jednom mjesecu;
6. nepoštivanje odredaba o osiguranju imovine, opasnosti od požara, elementarnih nepogoda, eksplozija i odredaba o zaštiti na radu;
7. rad u pripiatom ili pijanom stanju, odnosno pod utjecajem droga;
8. konzumacija alkohola na radnom mjestu;
9. istupi u javnosti kojima se narušava ugled Fakulteta;
10. nepoštivanje općih akata Fakulteta, odnosno odluka dekana neposrednog rukovoditelja;
11. djelovanje ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta Fakultetu;
12. neovlašteno korištenje sredstava povjerenih za izvršavanje poslova;
13. ponašanje radi kojega je tri puta izrečena kazna za laku povredu radne dužnosti;
14. obavljanje poslova koji spadaju u djelatnost Fakulteta, a obavljaju se izvan Fakulteta;
15. odavanje službene i poslovne tajne;
16. neobavještanje dekana i neposrednog rukovoditelja o bolesti ili o drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir;
17. zloraba radnog mjesta, odnosno ovlasti iz djelokruga rada s ciljem pribavljanja osobne ili materijalne koristi;
18. narušavanje ugleda Fakulteta protuzakonitim djelovanjem;
19. svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, spolne, vjerske, dobne i nacionalne pripadnosti, te seksualne orijentacije;
20. svako seksualno uznemiravanje;
21. svaki oblik mobinga;

22. nepoštivanje dostojanstva studenata (izrazito nepristojno i neprimjereno ponašanje prema studentima i uporaba prostih i pogrđnih riječi, tjelesno i psihičko zlostavljanje i sl.);
23. kupnja određene literature i ostalih nastavnih pomagala od strane nastavnika kojom se uvjetuje pristup ispitu;
24. iznošenje osobnih podataka i informacija o postupcima bez dopuštenja dekana;
  
25. nepridržavanje rokova za izradu stručnih mišljenja u postupcima izbora u znanstvena, nastavna i znanstveno-nastavna zvanja;
26. neosnovano odbijanje nastavnika da bude član nastavničkog povjerenstva te angažiranje u izvanrednim okolnostima;
27. zloraba korištenja bolovanja;
28. druge povrede radne dužnosti propisane posebnim zakonom ili općim aktom;
29. prekoračenje ovlaštenja.

### 3. MJERE ZA POVREDE RADNE DUŽNOSTI

#### Članak 5.

*Za lake povrede radne obveze mogu se izreći:*

- opomena
- javna opomena
- novčana kazna umanjenja plaće radniku za jedan mjesec do 10% bruto iznosa plaće

*Za teške povrede radne dužnosti mogu se izreći mjere:*

- novčana kazna za vrijeme od jednog do šest mjeseci, s time da kazna ne može iznositi mjesečno više od 20 % bruto plaće isplaćene u mjesecu u kojemu je mjera izrečena
- premještanje na drugo radno mjesto niže složenosti poslova, za koje je kao uvjet propisana pripadna stručna sprema
- posljednja opomena prije otkaza ugovora o radu
- otkaz ugovora o radu

#### Članak 6.

Fakultet ima pravo tražiti od nastavnika naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza, te u slučaju zakonske i ugovorne zabrane utakmice. Navedena mjera primjenjuje se u slučaju namjerne povrede ili krajnje nepažnje nastavnika.

### 4. PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA

#### Članak 7.

Odlukom dekana radnik se može udaljiti s radnog mjesta ako je protiv njega pokrenut kazneni postupak ili postupak zbog povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostatak na poslu dok traje postupak, mogao štetiti interesima radnog procesa.

Udaljenje s radnog mjesta traje do okončanja kaznenog postupka ili postupka zbog povrede radne dužnosti.

#### Članak 8.

Privremeno udaljenje s posla izriče se odlukom u pisanom obliku.

U slučaju hitnosti odluka se može dati usmeno, s time da se potvrdi u pisanom obliku u roku od 3 dana.

#### Članak 9.

Radnik može iznijeti svoju obranu u roku od 3 dana od dana primitka odluke o privremenom udaljavanju s posla.

#### Članak 10.

Za vrijeme udaljenja s radnog mjesta radniku pripada naknada plaće u iznosu od 50% bruto plaće, a ako sam uzdržava obitelj 80% bruto plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju.

Puna plaća pripada radniku od dana vraćanja na rad.

Radniku se vraća obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak, odnosno postupak zbog povrede radne dužnosti.

### 5. ZASTARA

#### Članak 11.

Pokretanje postupka zbog povrede radne dužnosti ne može se poduzeti ako je proteklo 12 mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

Zastara postupka nastaje u svakom slučaju kad proteknu 2 godine od dana kada je povreda radne dužnosti učinjena.

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

### 6. POVJERENSTVO ZA STEGOVNI POSTUPAK

#### Članak 12.

Povjerenstvo za stegovnu odgovornost radnika stalno je povjerenstovo i ima 7 članova, i to 5 članova koje bira Fakultetsko vijeće, jednog člana kojega bira dekan i jednog člana kojega predlaže sindikalna podružnica, odnosno predstavnik sindikata. Mandat članova povjerenstva je tri godine.

Povjerenstvo može pravovaljano raditi i donositi odluke ako je sjednicama nazočna natpolovična većina svih članova Povjerenstva.

Povjerenstvo provodi istražne radnje i dokazni postupak radi utvrđivanja počinjene povrede iz radnog odnosa, donosi odluku o krivnji radnika za teže povrede radne dužnosti i donosi stegovnu mjeru.

Prvu sjednicu Povjerenstva saziva dekan i tom se prilikom između članova Povjerenstva bira predsjednik. Na istoj sjednici Povjerenstvo donosi poslovnik o radu kojim se detaljno uređuje način postupanja Povjerenstva.

Predsjednik Povjerenstva vodi sjednice, određuje obavljanje pojedinih postupovnih radnji te objavljuje stegovnu mjeru.

Stručne i administrativne poslove Povjerenstva vodi administrativni referent Povjerenstva, kojega određuje glavni tajnik.

### Članak 13.

Predsjednik ili član povjerenstva mora biti izuzet:

- ako je s počiniteljem povrede radne obveze u braku ili srodstvu u izravnoj liniji ili do trećeg stupnja pobočne linije
- ako je oštećen povredom radne obveze, odnosno dužnosti
- ako postoje druge okolnosti koje ukazuju na mogućnost pristranosti

O izuzeću odlučuje Povjerenstvo.

## 7. POSTUPANJE POVODOM LAKŠE POVREDE RADNE DUŽNOSTI

### Članak 14.

Dekan pokreće postupak radi lakše povrede radne dužnosti. na temelju vlastitog saznanja ili na osnovu pisano obrazloženog zahtjeva podnositelja.

Najkasnije u roku petnaest dana od dana saznanja za počinjenu povredu radne dužnosti dekan je dužan pozvati radnika za kojega smatra da je počinio lakšu povredu radne dužnosti te mu iznijeti sve činjenice i dokaze na kojima se temelji saznanje o počinjenoj povredi kao i prijedlog kazne koja se namjerava izreći.

### Članak 15.

Radnik ima pravo na očitovanje u usmenom ili pisanom obliku najkasnije u roku od 15 dana od dana priopćenja dekana.

Ako radnik u tom roku ne iznese svoje očitovanje, smatrat će se da je odustao od mogućnosti očitovanja.

### Članak 16.

Odluku o kazni za lakše povrede radne dužnosti donosi dekan bez provođenja postupka.

Odluku o kazni dekan je dužan donijeti u pisanom obliku najkasnije u roku od 30 dana od dana isteka roka za očitovanje radnika ili od dana iznesenog očitovanja.

Odluka mora sadržavati sve bitne sastojke propisane čl. 22. Pravilnika.

Odluka dekana o kazni je konačna.

Protiv odluke dekana radnik ima pravo zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostave odluke.

## 8. TIJEK POSTUPKA KOD TEŠKE POVREDE RADNE DUŽNOSTI

### Članak 17.

Prijedlog za pokretanje postupka zbog teške povrede radne dužnosti pokreće dekan na temelju vlastitih saznanja ili na temelju pisanog i obrazloženog podneska pročelnika, predstojnika ili voditelja ustrojbene jedinice ako ocijeni da je prijava osnovana.

Postupci povrede radne dužnosti su hitni.

### Članak 18.

Odluka o pokretanju stegovnog postupka dostavlja se Povjerenstvu, a sadrži:

- činjenični opis stegovnog prijestupa
- pravnu oznaku stegovnog prijestupa
- prijedlog dokaza koje treba izvesti
- obrazloženje

Na odluku nema mjesta žalbi.

Stegovno povjerenstvo će zasjedati u roku od 30 dana od dana primitka odluke o pokretanju stegovnog postupka

### Članak 19.

Predsjednik povjerenstva putem pisanog poziva određuje vrijeme i mjesto rasprave.

Pozivu za raspravu upućenom radniku protiv kojega je pokrenut stegovni postupak mora biti priložena odluka o pokretanju stegovnog postupka.

### Članak 20.

Poziv za raspravu šalje se radniku protiv kojega je pokrenut stegovni postupak, dekanu, voditelju ustrojbene jedinice te zainteresiranoj osobi na temelju čije prijave je postupak pokrenut.

Poziv za raspravu mora se uručiti najmanje osam dana prije održavanja rasprave.

Radniku se dostava obavlja slanjem na adresu boravišta ili na adresu stalnoga prebivališta, preporučenom poštanskom pošiljkom ili osobnom predajom na Fakultetu.

Ako se poziv za stegovnu raspravu radniku ne može uručiti putem pošte, dostava se obavlja oglašavanjem pismena na oglasnoj ploči Fakulteta te se nakon proteka 15 dana od dana oglašavanja smatra da je dostava obavljena uredno.

### Članak 21.

Prije početka rasprave predsjednik Povjerenstva utvrđuje tko je prisutan na raspravi, postoje li sve potrebne pretpostavke za njezino održavanje te hoće li rasprava biti javna ili tajna sukladno zakonu i podzakonskim propisima.

Ako radnik protiv kojega se provodi stegovni postupak ne dođe na raspravu iako mu je poziv uredno dostavljen, a nije pisanim putem zatražio odgodu, rasprava se može održati i u njegovoj odsutnosti

## Članak 22

Odluka o izricanju mjere sastavlja se u pisanom obliku.

Odluka ima: uvod, dispozitiv i obrazloženje.

Uvod sadrži: naziv i sastav povjerenstva, naziv podnositelja zahtjeva, ime i prezime radnika i njegovog branitelja, oznaku povrede i dan održavanja rasprave.

Dispozitiv sadrži: osobne podatke o radniku i odluku kojom se radnik oslobađa odgovornosti ili oglašava odgovornim za određenu povredu radne obveze uz izricanje određene stegovne mjere.

Obrazloženje sadrži kratko izlaganje prijedloga za pokretanje postupka, utvrđeno činjenično stanje, prema potrebi i razloge koji su bili odlučni pri ocjeni dokaza, razloge zbog kojih nije uvažen neki od zahtjeva stranaka, pravne propise te razloge koji s obzirom na utvrđeno činjenično stanje upućuju na onakvu odluku kakva je dana u dispozitivu.

Odluku potpisuje predsjednik Povjerenstva.

## Članak 23.

Povjerenstvo na raspravi utvrđuje činjenično stanje, predočuju se svi dokazi, saslušava počinitelja i svjedoke te utvrđuje krivnju počinitelja.

U dokaznom postupku može se služiti mišljenjima stručnjaka ili vještaka.

Radnik ima pravo na obranu koju može iznositi osobno, putem predstavnika sindikata ili odvjetnika.

Povjerenstvo vodi zapisnik o provođenju postupka u koji se obvezno unose podaci o svim činjenicama i dokazima.

Nakon provedenog stegovnog postupka Povjerenstvo donosi odluku natpolovičnom većinom glasova svih članova Povjerenstva,

## Članak 24.

Povjerenstvo je dužno u roku od 15 dana po zaključenju rasprave donijeti odluku i obvezno je dostaviti dekanu i počinitelju.

## Članak 25.

Radnik nezadovoljan odlukom Povjerenstva o izrečenoj stegovnoj mjeri ima pravo podnijeti žalbu dekanu u roku od 15 dana od dana dostave odluke.

Dekan može:

- odbiti žalbu kao neosnovanu i potvrditi odluku Povjerenstva
- vratiti žalbu povjerenstvu na dopunu ili ispravak
- sam riješiti žalbu

## Članak 26.

Odluku Povjerenstva na koju nije podnesena žalba, a koja se dostavlja dekanu, dekan potvrđuje ili je vraća na ponovni postupak.

Povjerenstvo je dužno izraditi novu odluku u roku od 15 dana.

## Članak 27.

Opomena se izvršava priopćavanjem radniku.

Javna opomena radniku izvršava se isticanjem na oglasnoj ploči i objavom na sjednici Fakultetskog vijeća.

Stegovne mjere izvršavaju se kada odluka o izricanju mjere postane konačna u stegovnom postupku.

Odluka u stegovnom postupku konačna je kad istekne rok za žalbu (ako radnik nije podnio žalbu u roku), odnosno donošenjem drugostupanjske odluke.

## 9. EVIDENCIJA IZREČENIH STEGOVNIH MJERA

### Članak 28.

Evidencija izrečenih stegovnih mjera sadrži:

1. ime i prezime radnika kojemu je izrečena stegovna mjera;
2. poslove odnosno radne zadatke na kojima radi;
3. datum i broj pravomoćne odluke o izvršenoj stegovnoj mjeri;
4. vrstu mjere i povredu radne obveze za koju je izrečena;
5. datum kada je odluka o izrečenoj mjeri postala pravomoćna;
6. datum brisanja stegovne mjere iz evidencije.

Stegovna mjera izrečena zbog lakše povrede radne obveze, odnosno dužnosti briše se iz evidencije ako radnik u roku od jedne godine od donošenja odluke ne učini novu povredu.

## 10. TROŠKOVI STEGOVNOG POSTUPKA

### Članak 29.

Troškovi stegovnog postupka su izdaci učinjeni povodom stegovnog postupka od njegovog pokretanja do završetka.

Troškovi stegovnog postupka su i troškovi za svjedoke, vještake, nužni izdaci i nagrada branitelju kao i eventualni drugi troškovi.

Troškove stegovnog postupka snosi radnik koji je proglašen odgovornim i kojemu je izrečena stegovna mjera.

Povjerenstvo u odluci o izricanju stegovne mjere određuje iznos troškova stegovnog postupka i obvezuje radnika da ih plati.

## 11. ULOGA SINDIKATA



### Članak 30.

Prije donošenja prijedloga za redoviti ili izvanredni otkaz Povjerenstvo se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci.

Podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika predsjednik Povjerenstva treba dostaviti sindikalnom povjereniku potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da iznese primjedbe i prijedloge.

### Članak 31.

U slučaju izvanrednog otkaza sindikalni povjerenik dužan je u roku od 5 dana od dana zatraženog mišljenja dostaviti svoje očitovanje o namjeravanom otkazu.

U slučaju redovitog otkaza rok za očitovanje sindikalnog povjerenika je 8 dana od dana zatraženog mišljenja.

Ako se sindikalni povjerenik u rokovima iz stavaka 1. i 2. ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

### Članak 32.

Ako ne postoji opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen zakonom, sindikalni povjerenik se može protiviti otkazu.

Svoje protivljenje odluci o otkazu sindikalni povjerenik mora obrazložiti.

Odluka o otkazu donesena bez prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom ništavna je.

### Članak 33.

Mišljenje sindikalnog povjerenika ne obvezuje Povjerenstvo i dekana osim u slučajevima iz čl. 34. i čl. 35. ovog Pravilnika.

### Članak 34.

Dekan može samo uz prethodnu pisanu suglasnost sindikalnog povjerenika donijeti odluku o otkazu:

- radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- radniku starijemu od 60 godina (muškarcu), odnosno 55 godina života (ženi).

Ako se sindikalni povjerenik u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom.

Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

### Članak 35.

Dekan može samo uz prethodnu suglasnost strukovnog sindikata donijeti odluku o otkazu sindikalnom povjereniku ili članu sindikalnog povjereništva, za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

Ako se sindikat u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom.

## 12. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 36.

Ako je Zakonom ili kolektivnim ugovorom neko pravo radnika propisano povoljnije od uvjeta ovog Pravilnika, primjenjuje se neposredno zakon ili kolektivni ugovor.

### Članak 37.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na *web* stranicama i oglasnoj ploči Fakulteta.

### Članak 38.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o stegovnoj odgovornosti radnika za povrede radne dužnosti od 30. siječnja 2007. godine.

### Članak 39.

Postupci započeti po Pravilniku o stegovnoj odgovornosti radnika za povrede radne dužnosti od 30. siječnja 2007. godine završit će se u skladu s tim Pravilnikom.

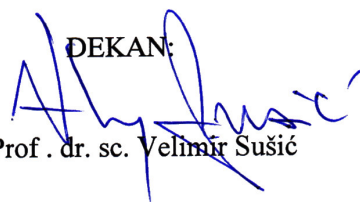
### Članak 40.

Povjerenstvo za stegovni postupak izabrano prema Pravilniku o stegovnoj odgovornosti radnika za povrede radne dužnosti od 30. siječnja 2007. godine nastavlja s radom do isteka mandatnog razdoblja na koje je imenovano.

### Članak 41.

Odredbe ovog Pravilnika tumači Povjerenstvo za Statut.

KLASA: 012-03/08-60/1  
UR. BROJ: 6107/139-281

DEKAN:  
  
Prof. dr. sc. Velimir Sušić



Ovaj je Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Fakulteta 23.X 2008.g., a stupio je na snagu 06.XI 2008.g.