

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET STROJARSTVA I BRODOGRADNJE
Zagreb, Ivana Lučića 5

**PRAVILNIK
O ODGOVORNOSTI RADNIKA ZA POVREDE OBVEZA
IZ RADNOG ODNOSA**

Zagreb, svibanj2006.

S A D R Ź A J

	stranica
I. OBVEZE RADNIKA	3
II. POVREDE RADNIH OBVEZA	3
III. MJERE ZA POVREDE RADNIH OBVEZA	4
IV. TIJELA OVLAŠTENA ZA DONOŠENJE STEGOVNIH MJERA	5
V. POSTUPAK	6
VI. ULOGA SINDIKATA	7
VII. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA	8
VIII. PRESTANAK UGOVOR AO RADU I ZAŠTITA RADNIKOVIH PRAVA	8
IX. PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA (SUSPENZIJA)	8
X. ZASTARA	9
XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	9

Na temelju odredbi Zakona o radu, članka 79. i 94. Statuta Sveučilišta u Zagrebu, članka 165. Statuta Fakulteta strojarstva i brodogradnje, na prijedlog dekana Fakulteta, Fakultetsko vijeće je na svojoj 8. redovitoj sjednici održanoj 23. svibnja 2006. godine donijelo

PRAVILNIK O ODGOVORNOSTI RADNIKA ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se obveze iz radnog odnosa u svezi s radom radnika Fakulteta, povrede tih obveza i mjere koje se izriču, te postupak i nadležnost organa za vođenje postupka i izricanje mjera.

I. OBVEZE RADNIKA

Članak 2.

Obveze radnika (nastavnika, suradnika i ostalih zaposlenih) u radnom odnosu na Fakultetu jesu da prema uputama datim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavlja preuzeti posao.

Radnik je dužan pridržavati se u radu odredbi Zakona o radu, Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, drugih propisa, kolektivnih ugovora, Statuta Sveučilišta, Statuta Fakulteta, kao i drugih općih akata Fakulteta u svezi s radnim odnosom.

Posebno nastavnici, suradnici i znanstvenici Fakulteta, moraju se u svome radu, djelovanju i ponašanju, u svim prigodama na i izvan Fakulteta, pridržavati moralnih načela i načela profesionalne etike te svoj rad temeljiti na slobodi znanstvenog i umjetničkog stvaralaštva.

Etički kodeks o profesionalnom i javnom djelovanju nastavnika, znanstvenika i drugih radnika sukladan dostojanstvu i ugledu Sveučilišta donosi Senat Sveučilišta.

Članak 3.

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

II. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 4.

Povrede radnih obveza jesu:

1. Neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
2. Neopravdani nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Fakulteta;
3. Nedozvoljeno korištenje sredstvima Fakulteta;
4. Povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
5. Odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu;

6. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlasti;
7. Namjerno ili zbog krajnje nepažnje nanošenje znatnije materijalne štete;
8. Nepropisni i nekorektni odnos prema drugim radnicima ili studentima ili njihovo šikaniranje;
9. Zloupotrebe korištenja bolovanja;
10. Izravna ili neizravna diskriminacija drugog radnika ili studenta, uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
11. Neosnovano odbijanje radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile i izvanrednog povećanja obujma rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe);
12. Nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
13. Sklapanje poslova iz djelatnosti Fakulteta, za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja dekana, odnosno Fakultetskog vijeća;
14. Sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata;
15. Neobavješćavanje prilikom sklapanja ugovora o radu, nadležne osobe o bolesti radnika ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u obzir;
16. Nedavanje odnosno netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, ovlaštenim osobama;
17. Neobavješćavanje nadležne osobe Fakulteta u roku najduže 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju;
18. Dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili opijata, odnosno njihovo uzimanje za vrijeme rada;
19. Narušavanje ugleda Fakulteta neprimjerenim ponašanjem, klevetom i sl.;
20. Neprijavlivanje izuma ostvarenog na radu ili u svezi s radom, odnosno ako je izum u svezi s djelatnošću Fakulteta;
21. Skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznene posljedice;
22. Ostala skrivljena ponašanja predviđena kodeksom nastavničke etike i ona koja prema Statutu i općim aktima Fakulteta predstavljaju povredu obveza iz rada i u svezi s radom.

III. MJERE ZA POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 5.

Za povrede obveza iz članaka 2. i 4. ovog Pravilnika, radniku se može izreći mjera:

1. usmena opomena
2. pisano upozorenje
3. redoviti otkaz;
4. izvanredni otkaz;
5. novčana naknada štete.

Mjera novčane naknade štete može se primijeniti kumulativno sa nekom drugom mjerom iz ovoga stavka.

Mjere koje se mogu primijeniti protiv radnika koji je prouzročio diskriminaciju, odnosno uznemiravanje i spolno uznemiravanje, jesu:

1. usmena opomena i pisano upozorenje, u slučajevima koji se ocijene lakšim, ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti;

2. sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove ako je uznemiravanje moguće samo na dotičnim poslovima, odnosno davanje otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora. Ako radnik koji uznemirava odbije potpisati predloženu izmjenu ugovora o radu, dat će mu se izvanredni otkaz ugovora o radu;
3. izvanredni otkaz ugovora o radu, ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili o ponovljenom lakšem obliku uznemiravanja.

Članak 6.

Prema težini povrede, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati, nadležno tijelo će ocijeniti koju od mjera treba primijeniti prema radniku.

Članak 7.

Usmena opomena i pisano upozorenje su mjere kojima se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem navedenim u čl. 2. ili 4. ovog Pravilnika, te mu se ukazuje na mogućnost otkaza (redovitog) za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Članak 8.

Mjera redovitog otkaza može se radniku izreći samo nakon mjere pisanog upozorenja, a u slučaju nastavljenog kršenja radnih obveza.

Postojanje opravdanog razloga za otkaz mora dokazati Fakultet.

Fakultet nije dužan radnika pisano upozoriti prije redovitog otkazivanja ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

U redovitom otkazu obvezan je otkazni rok.

Članak 9.

Mjera izvanrednog otkaza izriče se radniku ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

U izvanrednom otkazu Fakultet nema obvezu poštivati otkazni rok.

Izvanredni otkaz se može dati radniku samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Za izvanredni otkaz Fakultet mora dokazati postojanje opravdanog razloga.

Članak 10.

Fakultet ima pravo tražiti od radnika 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 radnika.

Pobliže odredbe o naknadi štete sadrži Pravilnik o radu i kolektivni ugovori.

IV. TIJELA OVLAŠTENA ZA DONOŠENJE STEGOVNIH MJERA

Članak 11.

Za donošenje odluke o izricanju neke od mjera iz članka 5. ovog Pravilnika ovlašten je dekan.

Članak 12.

Kao savjetodavno i pomoćno tijelo iz područja povreda radnih obveza, osniva se Povjerenstvo za stegovni postupak (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo).

Povjerenstvo imenuje dekan.

Povjerenstvo se sastoji od tri člana, dva su imenovana iz reda nastavnog osoblja, a jedan iz redova nenastavnog osoblja Fakulteta.

Povjerenstvo provodi stegovni postupak i predlaže dekanu donošenje stegovne mjere.

Administrativne poslove obavlja pravna služba Fakulteta.

V. POSTUPAK

Članak 13.

Postupak se provodi na temelju saznanja činjenice kršenja radnih obveza, podnošenjem prijedloga za donošenje mjera iz člana 5. ovog Pravilnika.

Članak 14.

Prijedlog može podnijeti svaki radnik Fakulteta, student te zainteresirana osoba izvan Fakulteta.

Članak 15.

Prijedlog se podnosi pismeno, odmah nakon učinjene povrede odnosno saznanja za povredu, a najkasnije u roku od tri dana.

Iznimno, prijedlog se može podnijeti i usmeno, u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete, odnosno u slučaju privremenog udaljenja radnika s posla (suspenzije).

Prijedlog mora biti činjenično obrazložen, uz navođenje mjesta, vremena i načina na koji je povreda učinjena te dokaza o povredi.

Prijedlog se podnosi dekanu.

Članak 16.

Odmah po primitku prijedloga iz članka 14. ovog Pravilnika, dekan pismeno poziva radnika na iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Fakulteta da to učini.

Obrana se iznosi pismeno ili usmeno saslušavanjem radnika najkasnije u roku 3 dana od poziva.

O usmenoj obrani sastavlja se zapisnik.

Neiznošenje obrane radnika smatra se priznanjem navoda iz prijedloga za donošenje stegovne mjere.

Povjerenstvo predlaže dekanu donošenje odgovarajuće stegovne mjere.

Članak 17.

Radnik ima pravo tijekom cijelog postupka, ako to želi, odabrati pravnog zastupnika.

Radnik, njegov branitelj, kao i zastupnik podnositelja zahtjeva imaju pravo nazočiti svim radnjama koje se u tijeku postupka provode, te imaju pravo uvida u sve isprave i dokaze pribavljene u vezi s postupkom koji se vodi.

VI. ULOGA SINDIKATA

Članak 18.

Prije donošenja stegovne mjere, a posebno odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu dekan se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci.

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

Članak 19.

U slučaju izvanrednog otkaza, sindikalni povjerenik je dužan u roku od pet 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 prethodnih stavaka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Članak 20.

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, ništava je.

Članak 21.

Mišljenje sindikalnog povjerenika ne obvezuje dekana osim u slučajevima iz čl. 22. i čl. 23. ovog Pravilnika.

Članak 22.

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

- radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,

- radniku starijem 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 23.

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.

VII. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA

Članak 24.

Otkaz mora biti u pisanom obliku uz obrazloženje dokazanih opravdanih razloga za otkaz i navođenje propisa na kojima se otkaz temelji kao i pouku o pravnom lijeku.

Članak 25.

Otkaz se dostavlja osobi kojoj se otkazuje.

Osoba na kopiji otkaza svojim potpisom potvrđuje dostavu.

Ako je dostavu nemoguće izvršiti osobno, obavlja se poštom preporučeno ili priopćenjem putem javnog bilježnika.

Članak 26.

Otkazni rok kod redovitog otkaza počinje teći od dana dostave otkaza.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU I ZAŠTITA RADNIKOVIH PRAVA

Članak 27.

Kod redovitog otkaza ugovor o radu odnosno radni odnos radnika prestaje istekom posljednjeg dana otkaznog roka.

Ako radnik prije isteka otkaznog roka napusti posao, radni odnos mu prestaje tog dana.

Članak 28.

Kod izvanrednog otkaza ugovor o radu prestaje datumom uručenja odluke o otkazu.

Članak 29.

Ako radnik smatra da je otkaz nedopušten, može, u roku od 15 dana od dostave istog, podnijeti zahtjev za zaštitu svojih prava.

Zahtjev se podnosi dekanu, pismenim putem, uz obrazloženje.

Ako u roku 15 dana od dostave zahtjeva dekan ne udovolji tom zahtjevu radnik može u daljem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

IX. PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA (SUSPENZIJA)

Članak 30.

Ako Fakultet izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede radne obveze, zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nije moguć nastavak radnog odnosa, odnosno ako postoji opasnost da bi radnik svojim ponašanjem mogao nanijeti štetu Fakultetu svojim ostankom na radu, dekan može radnika odmah po saznanju činjenica, privremeno udaljiti s posla (suspendirati).

Članak 31.

Privremeno udaljavanje s posla se izriče pismenim nalogom.

U slučaju hitnosti nalog se može dati usmeno, s tim da se potvrdi pismeno u roku 2 dana.

Članak 32.

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

Članak 33.

Dok suspenzija traje, a najduže do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, Fakultet radniku isplaćuje naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene mu u protekla 3 mjeseca.

X. ZASTARA

Članak 34.

U slučajevima koji nisu regulirani ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za 3 godine.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 35.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.
Pravilnik se objavljuje isticanjem na oglasnim pločama i na Internet stranici Fakulteta.
Pravilnik se posebno dostavlja Sindikalnom povjereniku.

Članak 36.

Izmjene i dopune ovog pravilnika donose se na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 37.

Ako je kolektivnim ugovorom neko pravo radnika propisano povoljnije od uvjeta iz ovog pravilnika, kao i u svim drugim slučajevima iz zakona ili kolektivnog ugovora, primjenjuje se kolektivni ugovor ili neposredno zakon.

Članak 38.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o odgovornosti zaposlenika za povrede obveza iz radnog odnosa, od 22. svibnja 1997.

DEKAN

Dr. sc. Tonko Ćurko, red. prof.

Ovaj Pravilnik objavljen je 31.05.2006.
te je stupio na snagu 9.06.2006.

Tajnik Fakulteta
Mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur.