



---

Ulica bana Ivana Karlovića 16, 53000 Gospić, tel. 053/ 575-425, fax: 053/ 575-426

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

**Gospić, veljača 2008.**

## SADRŽAJ

<b>I.</b>	<b>OPĆA ODREDBA.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>OBVEZE RADNIKA.....</b>	<b>3</b>
<b>III.</b>	<b>POVREDE RADNIH OBVEZA.....</b>	<b>3</b>
<b>IV.</b>	<b>MJERE KOJE SE IZRIČU U SLUČAJU POVREDE RADNIH OBVEZA</b>	<b>4</b>
<b>V.</b>	<b>TJELA OVLAŠTENA ZA IZRICANJE STEGOVNIH MJERA.....</b>	<b>5</b>
<b>VI.</b>	<b>POSTUPAK.....</b>	<b>6</b>
<b>VII.</b>	<b>OBLIK OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA.....</b>	<b>7</b>
<b>VIII.</b>	<b>PRESTANAK UGOVORA O RADU I ZAŠTITA PRAVA RADNIKA....</b>	<b>8</b>
<b>IX.</b>	<b>PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA.....</b>	<b>8</b>
<b>X.</b>	<b>ZASTARA.....</b>	<b>9</b>
<b>XI.</b>	<b>PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....</b>	<b>9</b>

Na temelju odredbi Zakona o radu ( N.n. br. 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 137/04 i 68/05 ) te čl. 8. privremenog Statuta Veleučilišta „Nikola Tesla“ u Gospiću, Privremeno Stručno vijeće Veleučilišta na 7. sjednici održanoj dana 20. veljače 2008. godine donijelo je

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

**I. OPĆA ODREDBA**

**Članak 1.**

Ovim Pravilnikom uređuju se obveze iz radnog odnosa, povrede tih obveza i mjere koje se izriču u slučaju povrede istih, te nadležnost tijela za provođenje postupka i sam postupak izricanja stegovnih mjera.

**II. OBVEZE RADNIKA**

**Članak 2.**

Obveze radnika Veleučilišta ( nastavnog i nenastavnog osoblja ) su da u skladu s naravi i vrstom posla, a uzimajući u obzir pozitivne pravne propise, osobno obavlja preuzete poslove.

U radu, radnik je dužan pridržavati se odredbi Zakona o radu, Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni te drugih zakonskih i podzakonskih akata koji reguliraju pitanja od važnosti za znanost i visoko obrazovanje, a posebno kolektivnih ugovora, privremenog Statuta Veleučilišta „Nikola Tesla“ u Gospiću te drugih općih akata Veleučilišta.

Nastavnici i suradnici zaposleni na Veleučilištu trebaju se u svom radu, ali i izvan rada na Veleučilištu, ponašati u skladu s moralnim načelima te načelima profesionalne etike, a svoj rad trebaju temeljiti na slobodi znanstvenog i umjetničkog stvaralaštva.

**Članak 3.**

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

**III. POVREDE RADNIH OBVEZA**

**Članak 4.**

Povredama radnih obveza smatraju se:

1. Neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje radnih obveza;

2. Neopravdani izostanak s posla ili samovoljno napuštanje posla, zbog kojega se remeti rad ili organizacija rada na Veleučilištu;
3. Nedozvoljeno korištenje sredstvima Veleučilišta;
4. Povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, a zbog kojih je nastupila ili je mogla nastupiti šteta;
5. Odavanje poslovne tajne određene zakonom ili dugim propisom;
6. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlasti;
7. Namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokovanje znatne materijalne štete;
8. Nepropisni ili nekorektni odnos prema drugim radnicima ili studentima, odnosno njihovo šikaniranje;
9. Zloupotreba korištenje bolovanja;
10. Izravna ili neizravna diskriminacija, spolno ili drugo uznemiravanje radnika ili studenta;
11. Radnikovo neosnovano odbijanje angažmana u izvanrednim okolnostima ( slučajevi više sile, izvanrednog povećanja obujma rada ili drugi slučajevi prijekne potrebe );
12. Nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima ili alatom uslijed kojega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta;
13. Sklapanje poslova iz djelatnosti Veleučilišta za svoj ili tuđi račun, a bez odobrenja dekana odnosno Stručnog vijeća Veleučilišta;
14. Sudjelovanje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata;
15. Neobavješćavanje prilikom sklapanja ugovora o radu o bolesti ili kojoj drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju ugovorom o radu preuzetih obveza ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim u izvršenju obveza iz ugovora o radu radnik dolazi u kontakt;
16. Nedavanje odnosno netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom;
17. Neobavješćavanje nadležne osobe Veleučilišta u roku od 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju;
18. Dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili drugih opijata i njihovo uzimanje za vrijeme rada;
19. Narušavanje ugleda Veleučilišta neprimjerenim ponašanjem;
20. Neprijavljivanje izuma ostvarenog na radu ili u svezi s radom, odnosno ako je izum u svezi s djelatnosti Veleučilišta;
21. Skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznenu odgovornost;
22. Ostala skrivljena ponašanja predviđena privremenim Statutom i općim aktima Veleučilišta koja predstavljaju povredu obveza iz rada i u svezi s radom.

#### **IV. MJERE KOJE SE IZRIČU U SLUČAJU POVREDE RADNIH OBVEZA**

##### **Članak 5.**

Za povrede obveza iz čl. 2. i 4. ovog Pravilnika, radniku se mogu izreći sljedeće mjere:

1. usmena opomena
2. pisano upozorenje
3. redoviti otkaz

4. izvanredni otkaz
5. novčana naknada štete

Primjena mjera navedenih od rednog broja 1. do 4. nije podložna kumuliranju odnosno ne mogu se primijeniti dvije ili više mjera odjednom.

Mjera navedena pod rednim brojem 5. odnosno novčana naknada štete može se kumulativno primijeniti sa nekom od drugih mjera.

Mjere koje se mogu primijeniti protiv radnika koji je prouzrokovao bilo diskriminaciju, bilo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje su:

1. usmena opomena ili 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.**

Koju od mjera treba izreći radniku, nadležno tijelo će ocijeniti na temelju težine povrede, uvjetima pod kojima je nastala te posljedicama koje je izazvala ili koje je mogla izazvati.

#### **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 radniku se može izreći samo nakon mjere pisanog upozorenja, a u slučaju nastavljenog kršenja radnih obveza.

Veleučilište mora dokazati postojanje valjanog razloga za otkaz.

Veleučilište nije dužno radnika pisano upozoriti prije redovitog otkazivanja ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Veleučilišta da to učini.

Kod redovitog otkaza obvezan je otkazni rok.

#### **Članak 9.**

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

Kod izvanrednog otkaza Veleučilište nije obvezno poštivati odredbe o otkaznom roku.

Rok u kojem se radniku može dati izvanredni otkaz jest 15 dana od saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga je na Veleučilištu.

#### **Članak 10.**

Veleučilište ima pravo od radnika tražiti naknadu štete zbog sljedećih razloga:

- neispunjenje ugovorom o radu preuzetih obveza;

- u slučaju zakonske i ugovorne zabrane utakmice.

Mjera naknade štete izriče se radniku ukoliko je postupao namjerno ili iz krajnje nepažnje.

### **V. TJELA OVLAŠTENA ZA IZRICANJE 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 nastavku: Povjerenstvo ).

Povjerenstvo se sastoji od tri člana, od kojih dva iz reda nastavnog osoblja i jedan iz reda nenastavnog osoblja, a imenuje ih dekan na vrijeme od dvije godine.

Tako formirano povjerenstvo provodi stegovni postupak i predlaže dekanu izricanje stegovne mjere.

Administrativne poslove u svezi provođenja stegovnog postupka obavlja glavni tajnik Veleučilišta.

### **VI. POSTUPAK**

#### **Članak 13.**

Postupak se pokreće podnošenjem prijedloga za donošenje mjera iz čl. 5. ovoga Pravilnika.

#### **Članak 14.**

Prijedlog za pokretanje postupka može podnijeti radnik Veleučilišta, student ili zainteresirana osoba izvan Veleučilišta.

#### **Članak 15.**

Prijedlog za pokretanje postupka podnosi se pismeno i to najkasnije u roku od tri dana od učinjene povrede odnosno saznanja da je povreda učinjena.

Prijedlog se može podnijeti i usmeno u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete te u slučaju privremenog udaljenja radnika s posla, uz obvezu da se isti dostavi u pisanom obliku u roku od tri dana od podnošenja usmenog prijedloga.

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

Prijedlog se podnosi dekanu i ne može biti anonimn.

#### **Članak 16.**

Po primitku prijedloga dekan pismenim putem poziva radnika da iznese svoju obranu, osim ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Veleučilišta da to učini.

Obrana se iznosi pismeno ili usmeno na zapisnik saslušavanjem radnika, a najkasnije u roku od tri dana od primitka poziva.

Ukoliko radnik nakon proteka roka iz prethodnog stavka ne iznese svoju obranu, njegova pasivnost smatrati će se priznanjem navoda iz prijedloga.

#### **Članak 17.**

Tijekom cijelog postupka radnik ima pravo odabrati pravnog zastupnika.

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

#### **Članak 18.**

Po provođenju predviđenog postupka Povjerenstvo predlaže dekanu izricanje odgovarajuće stegovne mjere.

### **VII. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA**

#### **Članak 18.**

Otkaz radniku mora biti dostavljen u pisanom obliku uz obrazloženje razloga za otkaz, navođenje propisa na kojima se otkaz temelji te pouku o pravnom lijeku.

#### **Članak 19.**

Otkaz se dostavlja osobi kojoj se otkazuje koja mora na dostavnici svojim potpisom potvrditi dostavu.

Ako dostavu nije moguće izvršiti osobno, onda se ona obavlja preporučeno poštom ili priopćenjem putem javnog bilježnika.

#### **Članak 20.**

Kod redovitog otkaza, otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

## **VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU I ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 21.**

U slučaju redovitog otkaza, ugovor o radu prestaje protekom otkaznog roka. Ako radnik prije isteka otkaznog roka napusti posao, radni odnos mu prestaje toga dana.

### **Članak 22.**

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

### **Članak 23.**

Radnik može, ukoliko smatra da je otkaz nedopušten, u roku od 15 dana od dostave otkaza podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

Zahtjev se u pisanom obliku, uz obrazloženje, podnosi dekanu Veleučilišta.

Ukoliko dekan u roku od 15 dana ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu svojeg prava pred stvarno i mjesno nadležnim sudom.

## **IX. PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA**

### **Članak 24.**

Dekan može radnika privremeno udaljiti s posla odnosno suspendirati ako Veleučilište izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede radne obveze uslijed koje uz uvažavanje međusobnih interesa nije moguć nastavak radnog odnosa, odnosno ako postoji opasnost da bi radnik svojim ponašanjem pri ostanku na radu mogao nanijeti štetu Veleučilištu.

### **Članak 25.**

Privremeno udaljavanje s posla izriče se pismenim nalogom, a moguće je i usmeno u slučajevima hitnosti.

Ukoliko je privremeno udaljavanje s posla izrečeno usmeno potrebno ga je u roku od dva dana pismeno potvrditi.

### **Članak 26.**

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

### **Članak 27.**

Dok suspenzija traje, a najduže do okončanja sudskog postupka o dopuštenosti otkaza Veleučilište će isplaćivati radniku naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće koja mu je isplaćena u protekla tri mjeseca.



## X. ZASTARA

### Članak 28.

U slučajevima koji nisu regulirani ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom, zastara potraživanja iz radnog odnosa nastupa u roku tri godine.

## XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 29.

Ako je kolektivnim ugovorom neko pravo radnika uređeno drugačije odnosno na način da je povoljnije od uvjeta iz ovog Pravilnika, kao i u svim drugim slučajevima iz zakona ili kolektivnog ugovora, primjenjuje se kolektivni ugovor odnosno zakon.

### Članak 30.


Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na isti način kao i sam Pravilnik.

### Članak 31.


Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i internet stranici Veleučilišta.

Klasa: 003-08/08-02/02

Ur. broj: 2125/61-01-08-06

Privremeni dekan  
  
Mr. sc. Branislav Šutić, prof.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Veleučilišta dana 21. veljače 2008. god., a stupio je na snagu dana 29. veljače 2008. god.

Tajnik Veleučilišta  
  
Jelena Uzelac, dipl. iur.