

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
Fakultet filozofije i religijskih znanosti
Jordanovac 110, 10000 Zagreb

KLASA: 114-04/18-01/372
URBROJ: 522/04-18-1
U Zagrebu, 26. rujna 2018.

Na temelju članka 104. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 105/04, 174/04, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15 i 131/17)) te članka 17. stavka 1. točka 6. Statuta Fakulteta filozofije i religijskih znanosti Fakultetsko vijeće na 14. sjednici u 29. akademskoj godini, održanoj dana 26. rujna 2018. donosi

PRAVILNIK
O STEGOVNOJ ODGOVORNOSTI RADNIKA
Fakulteta filozofije i religijskih znanosti

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

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

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

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, nastavnu djelatnost i visoko obrazovanje, Statuta FFRZ-a i drugih općih akata u vezi s radnim odnosom.

Članak 3.

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom i Statutom te narušavanje ugleda FFRZ-a povlači stegovnu odgovornost.

VRSTE POVREDA RADNIH DUŽNOSTI

Članak 4.

Povrede radne dužnosti mogu biti lake i teške.
Lake povrede radne dužnosti su:

1. odbijanje i neizvršavanje radnog naloga; neopravdano zakašnjavaње na rad ili nedopušteno napuštanje rada tijekom radnog vremena dulje od 15 minuta;
2. nepravodobno obavješćavanje o spriječenosti dolaska na rad ili o nemogućnosti izvršenja pojedinog radnog zadatka;
3. odnos prema drugim radnicima koji stvara uznemirenost i netrpeljivost;
4. nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena, a zbog koje je nastala izravna ili neizravna šteta;
5. odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršavanju posla, a bez opravdanoga razloga;
6. nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 dana, računajući od dana završetka putovanja;
7. ne vraćanje novčanih predujmova primljenih za službena putovanja;
8. nemarno izvođenje nastave;
9. neuredno vođenje evidencije i zakašnjelo izvješćavanje o radu na ugovorenim projektima i programima;
10. netočno vođenje evidencije o obavljenoj nastavi;
11. druge radnje koje mogu negativno utjecati na radni proces.

Teške povrede radne dužnosti su:

1. neizvršavanje i 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 povjerenih radnih zadataka;
5. neopravdani izostanak s posla više od dva dana u jednom mjesecu;
6. nepošćivanje odredaba o osiguranju imovine, opasnosti od požara, elementarnih nepogoda, zaštite na radu;
7. rad u pripitom ili pijanom stanju ili pod utjecajem droga;
8. konzumacija alkohola na radnom mjestu;
9. istupi u javnosti kojima se narušava ugled FFRZ-a, nepošćivanje općih akata, odluka dekana ili neposrednog rukovoditelja
10. djelovanje ili propušćanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta FFRZ-u;
11. neovlašćeno korišćenje sredstava povjerenih za izvršavanje poslova;
12. ponašanje radi kojega je tri puta izrećena kazna za laku povredu radne dužnosti;
13. odavanje službene i poslovne tajne;
14. zloraba radnog mjesta, odnosno ovlasti iz djelokruga rada s ciljem pribavljanja osobne ili materijalne koristi;
15. narušavanje ugleda FFRZ-a protuzakonitim djelovanjem;
16. svaka vrsta diskriminacije na temelju rasne, spolne, vjerske, dobne ili nacionalne pripadnosti;
17. svako seksualno uznemiravanje;
18. svaki oblik mobinga;
19. nepošćivanje dostojanstva studenata (izrazito nepristojno i neprimjereno ponašanje prema studentima i uporaba prostih i pogrđnih rijeći, tjelesno i psihićko zlostavljanje i sl.);
20. različiti oblici pogodovanja studentima oko polaganja ispita/kolokvija;
21. iznošenje osobnih podataka i informacija o postupcima bez dopušćenja dekana; neosnovano odbijanje nastavnika da bude ćlan nastavnićkog povjerenstva te angažiranje u izvanrednim okolnostima;
22. zloraba korišćenja bolovanja;

23. druge povrede radne dužnosti propisane posebnim zakonom ili općim aktom;
24. prekoračenje ovlaštenja.

MJERE ZA POVREDE RADNE DUŽNOSTI

Članak 5.

Za lake povrede radne obveze mogu se izreći mjere:

- 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, 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.

FFRZ ima pravo tražiti od nastavnika naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza. Navedena mjera primjenjuje se u slučaju namjerne povrede ili krajnje nepažnje nastavnika.

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 naravi da bi ostanak 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 izreći usmeno, time da se potvrdi u pisanom obliku u roku od 3 (tri) dana.

Članak 9.

Radnik može iznijeti svoju obranu u roku od 3 (tri) dana od dana primitka odluke o privremenom udaljenju 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.

ZASTARA

Članak 11.

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

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

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

SUD ČASTI

Članak 12.

Sud časti je povjerenstvo od 5 (pet) članova, koje imenuje dekan iz redova nastavnika i administracije.

Odlukom o imenovanju određuju se predsjednik, zamjenik i mandat.

Sud časti može pravovaljano raditi i donositi odluke ako je sjednicama nazočna natpolovična većina svih članova.

Sud časti 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.

Predsjednik vodi sjednice, određuje obavljanje pojedinih radnji u postupku te objavljuje stegovnu mjeru.

Stručne i administrativne poslove Suda časti vodi Odjel za pravne, kadrovske i administrativne poslove.

Članak 13.

Predsjednik ili član Suda časti 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.

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 od 15 (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 (petnaest) 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. Dekan je dužan odluku o kazni donijeti u pisanom obliku najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana isteka roka za očitovanje radnika ili od dana iznesenog očitovanja. Odluka mora sadržavati sve bitne sastojke propisane čl. 22. Ovog Pravilnika. Odluka dekana o kazni je konačna.

TIJEK POSTUPKA KOD TEŠKE POVREDE RADNE DUŽNOSTI

Članak 17.

Prijedlog za pokretanje postupka zbog teške povrede radne dužnosti pokreće dekan na temelju pisano obrazloženog zahtjeva podnositelja.

Članak 18.

Odluka o pokretanju stegovnog postupka dostavlja se Sudu časti, a sadrži:

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

Članak 19.

Predsjednik Suda časti rješenjem odlučuje o pokretanju postupka, određuje vrijeme i mjesto rasprave.

Članak 20.

Rješenje se dostavlja radniku protiv kojega je pokrenut stegovni postupak, dekanu te zainteresiranoj osobi na temelju čije prijave je postupak pokrenut.

Rješenje se dostavlja elektroničkom poštom.

Iznimno, moguće je rješenje uručiti putem pošte ili na oglasnoj ploči FFRZ-a te se nakon proteka 8 (osam) dana od dana oglašavanja smatra da je dostava obavljena uredno.

Članak 21.

Prije početka rasprave predsjednik Suda časti 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 u njegovoj odsutnosti.

Članak 22.

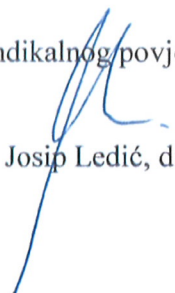
Odluka o izricanju mjere sastavlja se u pisanom obliku.

Odluka ima: uvod, izreku i obrazloženje.

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

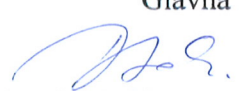
Izreka sadrži: osobne podatke o radniku i odluku kojom se radnik oslobađa odgovornosti ili oglašava odgovornim za određenu povredu radne obveze uz izricanje određene stegovne mjere.

Uz suglasnost Sindikalnog povjerenika:


Josip Ledić, dipl. oec.

Pravilnik je objavljen 1. 10. 2018 te je stupio na snagu 8. 10. 2018.

Glavna tajnica


Dubravka Bobinac, mag. iur.