

Na temelju članka 91. stavak 1.,3. i 4. Statuta Sveučilišta u Rijeci (klasa: 003-01/04-01/05, ur. broj: 2170-57-01-04-1), te članka. 59. Statuta Građevinskog fakulteta u Rijeci (klasa: 003-05/08-01/05, ur. broj:2170-57-01-08-05 od 29. rujna 2008.) dekan fakulteta donio je dana 30. listopada 2008. godine sljedeći

PRAVILNIK O STEGOVNOJ ODGOVORNOSTI

Opća odredba

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se postupak i stegovne mjere u slučajevima kada zaposlenik krši radne obveze utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorom, drugim propisima te općim i pojedinačnim aktima poslodavca.

Kršenje radnih obveza

Članak 2.

Zaposleniku Građevinskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (u daljnjem tekstu: Fakultet) može se izreći jedna od stegovnih mjera utvrđenih ovim Pravilnikom, ako se utvrdi da je zaposlenik prekršio jednu ili više obveza iz radnog odnosa, a osobito radi:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- nepostupanja po nalogima pretpostavljenog;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Fakulteta;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Fakulteta;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Statutom Fakulteta;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete;
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima i/ili studentima Fakulteta te ostalim korisnicima i suradnicima ili njihovo šikaniranje;
- zlouporabe korištenja bolovanja;
- konzumiranja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije i tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije;
- kršenja Etičkog kodeksa Sveučilišta u Rijeci ;
- grubog narušavanja ugleda Fakulteta i ugleda Sveučilišta u Rijeci.

Stegovne mjere

Članak 3.

Za kršenje radne obveze koju počinu zaposlenik mogu se izreći sljedeće stegovne mjere:

- pisano upozorenje,
- otkaz ugovora o radu.

Stegovne mjere iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se na sve zaposlenike Fakulteta, uključujući nastavnike i suradnike.

Pisano upozorenje

Članak 4.

U slučaju lakše povrede radne obveze poslodavac će zaposlenika pisanim putem upozoriti na dužnost izvršavanja radnih obveza, a također i prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem zaposlenika te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Otkaz ugovora o radu

Članak 5.

Otkaz ugovora o radu može biti redoviti ili izvanredni.

Članak 6.

Zaposleniku Fakulteta može se **redovito** otkazati ugovor o radu, ako se utvrdi da je zaposlenik povrijedio obvezu iz radnog odnosa utvrđenu u članku drugom ovog Pravilnika, pod uvjetom da ga je poslodavac već jednom pisanim putem upozorio na mogućnost otkaza ugovora o radu.

Članak 7.

Radi kršenja obveze iz članka 2. ovoga Pravilnika, ugovor o radu može se zaposleniku **izvanredno otkazati**, bez obveze prethodnog pisanog upozorenja i bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede radne obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, posebno u slučaju učestalog kršenja radnih obveza, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Oblik, obrazloženje i dostava odluke o izricanju stegovne mjere

Članak 8.

Odluku o izricanju stegovne mjere zaposleniku donosi dekan u pisanom obliku s obrazloženjem i uputom o pravnom lijeku.

Odluku o izricanju stegovne mjere dostavlja se zaposleniku.

Članak 9.

Dostava o izricanju stegovne mjere zaposleniku se obavlja na jedan od slijedećih načina:

- uručenjem osobno na poslu uz potpis zaposlenika i datum uručenja ili
- poštom preporučeno s povratnicom na kućnu adresu.

Ukoliko zaposlenik odbija primiti odluku iz stavka 1. ovog članka ili nije uspjela ponovljena osobna dostava putem pošte, odluka će biti objavljena na oglasnoj ploči Fakulteta te će se smatrati daje dostava izvršena danom objave na oglasnoj ploči.

Otkazni rokovi u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 10.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave odluke o otkazu.

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog kršenja obveza iz radnog odnosa otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u slučajevima poslovno ili osobno uvjetovanih redovitih otkaza.

Otkazni rok **ne teče** za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti zaposlenika na radu određenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Postupak prije otkazivanja

Članak 11.

Prije redovitog otkazivanja dekan je dužan zaposlenika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja dekan je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od dekana da to učini.

Svoju obranu zaposlenik iznosi u pisanom očitovanju.

Ostvarivanje prava zaposlenika

Članak 12.

Zaposlenik može u roku od petnaest dana od dostave odluke o otkazu podnijeti dekaneu zahtjev za zaštitu prava, kojim zahtijeva od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako dekan u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Obveza savjetovanja i suodlučivanje

Članak 13.

O namjeravanom otkazu dekan je dužan savjetovati se sa zaposleničkim vijećem.

Zaposleničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od tri dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci dekana.

Ako se zaposleničko vijeće u roku iz stavka 2. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Zaposleničko vijeće može se protiviti otkazu ako dekan nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Zaposleničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci dekana.

Članak 14.

Dekan može samo uz prethodnu suglasnost zaposleničkog vijeća donijeti odluku o otkazu:

- zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti,
- zaposleniku starijem od šezdeset godina (muškarac), odnosno pedeset pet godina života (žena).

Ako se zaposleničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom dekana.

Završne odredbe

Članak 15.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o stegovnom postupku od 12. ožujka 2003.

Članak 16.

Ovaj pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Fakulteta.



Dekan
Ožanić

Prof. dr. sc. Nevenka Ožanić

Klasa: 003-05/08-01/06
Ur broj:2170-57-01-08-01

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Fakulteta dana 30. listopada 2008.



Tajnica Fakulteta

Miletić
Ivanka Miletić, dipl. iur.