

**HRVATSKI VETERINARSKI INSTITUT
ZAGREB, Savska cesta 143**

**PRAVILNIK
o stegovnoj odgovornosti radnika
Hrvatskog veterinarskog instituta**

Zagreb, prosinac 2020.

Na temelju članka 54. st. 2. Zakona o ustanovama («NN» br. 76/93., 29/97., 47/99., 35/08. i 127/19.) i članka 77. Statuta Hrvatskog veterinarskog instituta, ravnatelj Hrvatskog veterinarskog instituta donio je sljedeći

PRAVILNIK O STEGOVNOJ ODGOVORNOSTI RADNIKA HRVATSKOG VETERINARSKOG INSTITUTA

1. Opće odredbe

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti radnika Hrvatskog veterinarskog instituta (u daljnjem tekstu: Pravilnik) utvrđuju se povrede radnih i drugih obveza, zbog grubog narušavanja ugleda Hrvatskog veterinarskog instituta (u daljnjem tekstu: Institut) od strane radnika, mjere koje se izriču, te postupak i nadležnost tijela za vođenje postupka i izricanje mjera.

Radnicima u smislu ovog Pravilnika smatraju se znanstvenici, suradnici, stručnjaci, tehničari i stručno-administrativno osoblje, odnosno svi radnici Instituta, zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme (u daljnjem tekstu: radnici).

2. Rodna neutralnost

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovome Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Radnici su dužni u skladu s ugovorom o radu odnosno sukladno datim uputama u skladu s naravi i vrstom rada, 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 Instituta, kao i drugih općih akata Instituta u svezi s radnim odnosom.

Radnici Instituta, moraju se u svome radu, djelovanju i ponašanju, u svim prigodama na i izvan Instituta, pridržavati moralnih načela i načela profesionalne etike.

3. Stegovna odgovornost

Članak 3.

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom, Statutom Instituta i drugim općim aktima, te narušavanje ugleda Instituta povlači stegovnu odgovornost.

Stegovna odgovornost jest odgovornost zbog povrede obveza iz st. 1. ovog članka skrivljenim ponašanjem djelatnika (odgovornost za počinjenje stegovnih djela propisanih ovim Pravilnikom).

Djelatnici mogu stegovno odgovarati samo za djelo koje je u vrijeme počinjenja bilo propisano kao stegovno djelo i za koje je bila propisana stegovna mjera.

Počinjeno stegovno djelo utvrđuje se odlukom o stegovnoj odgovornosti.

Odluka o stegovnoj odgovornosti donosi se u stegovnom postupku.

Odlukom o stegovnoj odgovornosti izriče se stegovna mjera.

2. Vrste povrede radnih dužnosti

Članak 4.

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

Lake povrede radne dužnosti su:

1. Neopravdano odnosno učestalo kašnjenje 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 uznemirenje i netrpeljivost;
4. zlouporaba sredstava Instituta bez namjere prisvajanja;
5. nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih zadataka;
6. nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena, a zbog koje je nastala izravna ili neizravna šteta;
7. odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršavanju posla, a bez opravdanoga razloga;
8. nepodnošenje u roku 5 dana putnog naloga na obračun, računajući od dana završetka putovanja;
9. nevraćanje novčanih predujmova primljenih za službena putovanja;
10. neuredno vođenje evidencije i zakašnjelo izvješćavanje o radu na ugovorenim znanstvenoistraživačkim projektima i programima;
11. druge radnje koje mogu negativno utjecati na radni proces.

Teške povrede radne dužnosti su:

1. neizvršavanje, odnosno nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa;
2. svako nepridržavanje normativnih akata i odluka Instituta;
3. nezakonito raspolaganje sredstvima Instituta;
4. zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
5. izrazito nemarno i neredovito izvršavanje radnih zadataka koji su radniku povjereni;
6. neopravdani izostanak s posla više od dva dana u jednom mjesecu;
7. nepoštivanje odredaba o osiguranju imovine, opasnosti od požara, elementarnih nepogodna, eksplozija i odredaba o zaštiti na radu;
8. rad u pripiatom ili pijanom stanju, odnosno pod utjecajem droga;
9. konzumacija alkohola na radnom mjestu;
10. istupi u javnosti kojima se narušava ugled Instituta iznošenjem neistina o radu i funkcioniranju Instituta te iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju Instituta ili predstavljanje osobnih stavova kao službenih stavova Instituta uključujući neovlašteno korištenje imena ili logotipa Instituta kako bi se stvorio autoritet Instituta;
11. izazivanje nereda ili tučnjava na Institutu, kao i poticanje na nered i tučnjavu;
12. nepoštivanje općih akata Instituta, odnosno odluka ravnatelja Instituta;

13. nepoštivanje odredbi i zahtjeva dokumentacije sustava upravljanja Instituta;
14. djelovanje ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta Institutu;
15. neovlašteno korištenje sredstava povjerenih za izvršavanje poslova;
16. ponašanje radi kojega je tri puta izrečena kazna za laku povredu radne dužnosti;
17. obavljanje poslova koji spadaju u djelatnost Instituta, a obavljaju se izvan Instituta i bez suglasnosti Instituta;
18. odavanje službene i poslovne tajne;
19. neobavješćavanje ravnatelja i tajnika 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;
20. zloraba radnog mjesta, odnosno ovlasti iz djelokruga rada s ciljem pribavljanja osobne ili materijalne koristi;
21. narušavanje ugleda Instituta protuzakonitim djelovanjem;
22. falsificiranje isprava, odnosno dokumenata na radu ili u svezi s radom;
23. sklapanje poslova iz djelatnosti Instituta, za svoj ili tuđi račun, bez odobrenja ravnatelja;
24. svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije;
25. svako seksualno uznemiravanje;
26. svaki oblik mobinga;
27. namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovanje veće materijalne štete;
28. zloraba korištenja bolovanja;
29. neovlašteno korištenje računalnim sustavima,
30. davanje beskontaktna kartice drugom zaposleniku radi evidentiranja u sustavu, korištenje tuđe beskontaktna kartice ili samo neprijavljivanje u sustav, kao i bilo koji drugi slučajevi zlouporabe beskontaktna kartice
31. druge povrede radne dužnosti propisane posebnim zakonom ili općim aktom.

3. Mjere za povrede radnih obveza

Članak 5.

Opća svrha propisivanje i izricanja ili primjene stegovnih mjera jest da svi radnici poštuju temeljne obveze i prava iz radnog odnosa i da nitko ne počini stegovno djelo propisano ovim Pravilnikom, odnosno da radnici ne ponavljaju stegovna djela.

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

Članak 6.

Za lake povrede radne obveze mogu se izreći:

- opomena
- javna opomena

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

Opomena i javna opomena su mjere kojima se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem navedenim u članku 4. ovog Pravilnika te mu se ukazuje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Opomena se izriče u pisanom obliku i uvodi u osobni dosje radnika.

Javna opomena izriče se u pisanom obliku, uvodi u osobni dosje radnika te objavljuje na oglasnoj ploči suda i internetskoj Instituta, čime se nastoji utjecati i na ponašanje ostalih radnika da ubuduće ne čine isto stegovno djelo za koje je radniku izrečena stegovna mjera.

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
- izvanredni otkaz ugovora o radu

Teže povrede radne dužnosti su mjere kojim se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa povrijeđene njegovim ponašanjem iz članka 4. Pravilnika. Ove mjere mogu biti izrečen zasebno ili kumulativno.

Članak 7.

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

Prilikom izricanja mjere izvanrednog otkaza nema obveze poštovati zakonski rok.

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

Za izvanredni otkaz Institut mora dokazati postojanje opravdanog razloga.

Članak 8.

Institut 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.

4. Privremeno udaljenje s posla

Članak 9.

Odlukom ravnatelja Instituta 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 ostanak na poslu, dok traje taj postupak, mogao štetiti interesima radnog procesa.

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

Članak 10.

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 3 dana.

Članak 11.

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

Članak 12.

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 13.

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 14.

Povjerenstvo za stegovnu odgovornost radnika stalno je povjerenstvo i ima 3 člana, i to 2 člana (od kojih je jedan znanstvenog osoblja, a drugi neznanstvenog osoblja) koje bira ravnatelj Instituta i jednog člana kojega predlaže sindikalna podružnica, odnosno predstavnik sindikata. Mandat članova povjerenstva je četiri (4) godine.

Članovi Povjerenstva između sebe, biraju predsjednika i zamjenika Povjerenstva s time da ih mora potvrditi ravnatelj. Članovi povjerenstva imaju svoje zamjenike koji u slučaju njihove odsutnosti vode postupak.

Ravnatelj i zamjenik ravnatelja ne mogu biti birani za članove Povjerenstva.

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

Za potrebe provedbe stegovnih postupaka i pomoći povjerenstvu za stegovni postupak, povjerenstvo za stegovni postupak, uz prethodnu suglasnost ravnatelja, ima pravo, u svakom trenutku, zatražiti stručnu pomoć eksperata (vanjskih pravnih stručnjaka), a sve u svrhu što boljeg utvrđivanja činjenica stegovnog postupka koji je u tijeku..

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.

Administrativne poslove za povjerenstvo obavlja Tajništvo Instituta.

Prvu sjednicu Povjerenstva saziva ravnatelj Instituta i tom se prilikom između članova Povjerenstva bira predsjednik kojega mora potvrditi ravnatelj Instituta.

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

Članak 15.

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

Predsjednik ili član povjerenstva mora biti razriješen dužnosti:

- ako mu tijekom trajanja mandata bude izrečena stegovna mjera
- ako bude osuđen za kazneno djelo
- ako sam zatraži razrješenja

O izuzeću odlučuje Povjerenstvo.

U slučaju izuzeća predsjednika Povjerenstva, postupak vodi njegov zamjenik.

7. Postupanje povodom lakše povrede radne dužnosti

Članak 16.

Za donošenje odluke zbog lakše povrede radnih obveza ovlašten je ravnatelj. Ravnatelj Instituta 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, ravnatelj Instituta 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 te prijedlog kazne koja se namjerava izreći.

Odluka ravnatelja povodom postupka u slučaju lakše povrede odnosa iz radnog odnosa donosi se u pisanom obliku te sadrži:

- osobne podatke radnika
- činjenični opis stegovnog prijestupa
- pravnu kvalifikaciju stegovnog prijestupa
- odluku o stegovnoj mjeri
- obrazloženje
- uputu o pravnom lijeku.

Radnik ima pravo izjaviti žalbu protiv izrečene odluke o stegovnoj mjeri u roku od osam (8) dana primitka odluke.

Žalba se podnosi pisano Upravnom vijeću instituta. Žalba odgađa izvršenje odluke.

Upravno vijeće mora odlučiti o žalbi u roku od osam (8) dana od primitka iste.

8. Stegovni postupak

Članak 17.

Prijedlog za pokretanje stegovnog postupka može podnijeti svaki radnik i to odmah nakon učinjene povrede odnosno saznanja za povredu, odnosno u roku od tri (3) dana od saznanja.

Članak 18.

Stegovni postupak se pokreće podnošenjem prijedloga za pokretanje stegovnog postupka na temelju spoznaja o činjenicama kršenja radnih obveza ravnatelju.

Prijedlog za pokretanje stegovnog postupka može podnijeti svaki radnik ili druga osoba koja ima opravdani interes i to odmah nakon učinjene povrede odnosno saznanja za povredu, a najkasnije u roku od tri (3) dana od saznanja za povredu.

Prijedlog za pokretanje stegovnog postupka se podnosi u pisanom obliku i sadrži naziv tijela kojem se upućuje, osobne podatke o radniku koji se tereti za povredu iz radnog odnosa, opis i vrijeme učinjene povrede, dokaze za utvrđivanje povrede radne obveze te obrazloženje iz kojeg proizlazi osnovanost sumnje.

Ravnatelj će u roku od osam (8) dana od dana dostave prijedloga za pokretanje stegovnog postupka na temelju činjenica utvrditi da li se radi o lakšoj ili težoj povredi radnog odnosa te u skladu s težinom povrede koje tijelo će voditi stegovni postupak.

Članak 19.

Iznimno, prijedlog za pokretanje stegovnog postupka može se podnijeti i usmeno, u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete, odnosno u slučaju privremenog udaljenja radnika s posla (suspenzije), uz obvezu da se isti dostavi u roku od tri (3) dana od dana podnošenja usmenog prijedloga.

Članak 20.

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

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

U slučaju usmenog očitovanja, ravnatelj ili Povjerenstvo su dužni saslušati radnika najkasnije u roku od tri (3) dana od dostave prijedlog za pokretanje stegovnog postupka radniku.

O usmenom očitovanju sastavlja se zapisnik.

Članak 21.

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

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

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

Protiv odluke ravnatelja radnik ima pravo zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred Upravnim vijećem Instituta u roku 15 dana od dana dostave odluke.

Članak 22.

Radnika ima pravo za cijelo vrijeme trajanja postupka, ukoliko to želi, odabrati pravnog zastupnika.

Radnik, njegov pravni zastupnik, kao i podnositelj zahtjeva ili njegov zastupnik 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.

9. Tijek postupka kod teške povrede radne dužnosti

Članak 23.

Prijedlog za pokretanje postupka zbog teške povrede radne dužnosti pokreće ravnatelj Instituta na temelju vlastitih saznanja ili na temelju pisanog i obrazloženog podneska predstojnika odjela, odnosno voditelja laboratorija, ako ocijeni da je prijava osnovana.

Postupci povrede radne dužnosti su hitni.

Članak 24.

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

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

Na odluku nema mjesta žalbi.

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

Članak 25.

Predsjednik povjerenstva putem pisanog poziva određuje vrijeme i mjesto rasprave.

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

Članak 26.

Poziv za raspravu šalje se radniku protiv kojega je pokrenut stegovni postupak, ravnatelju Instituta, 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 Institutu.

Ako se poziv za stegovnu raspravu radniku ne može uručiti putem pošte, dostava se obavlja oglašivanjem pismena na oglasnoj ploči Instituta te se nakon proteka 8 dana od dana oglašavanja smatra da je dostava obavljena uredno.

Poziv za raspravu upućen radniku protiv kojeg je pokrenut stegovni postupak mora sadržavati uputu o pravu da ga zastupa pravni zastupnik.

Poziv za raspravu, uz dostavu odluke o pokretanju stegovnog postupka, radniku se dostavlja u poslovnim prostorijama Instituta, za vrijeme radnog vremena.

Članak 27.

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.

Prije početka rasprave predsjednik Povjerenstva utvrđuje da li su dostave poziva uredno iskazane, te da li su sve pozvane osobe pristupile na raspravu, kao i da li su ispunjeni svi uvjeti za održavanje rasprave.

Predsjednik Povjerenstva nakon toga poziva radnika protiv kojeg se vodi stegovni postupak da se izjasni o navodima iz odluke i iznese činjenice bitne za utvrđivanje stegovne odgovornosti, odnosno da ima pravo i ne izjasniti se o navodima odluke, niti izlagati o činjenicama.

Predsjednik Povjerenstva rukovodi raspravom, ispituje svjedoke te provodi dokaze.

Pravo postavljanja pitanja svjedocima prilikom saslušanja ima i radnik protiv kojeg se provodi postupak.

Ako radnik protiv kojeg se provodi stegovni postupak prilikom izjašnjavanja o stegovnom djelu za koje se tereti u smislu st. 2. ovog članka, ne ospori činjenice temeljem kojih proizlazi postojanje povrede radne obveze, Povjerenstvo će pristupiti vijećanju o izricanju stegovne mjere.

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 28

O raspravi pred Povjerenstvom vodi se zapisnik koji sadrži:

- naziv tijela koje provodi raspravu, mjesto dan i sat održavanja rasprave, predmet raspravljanja uz osobne podatke radnika protiv kojeg se vodi stegovni postupak i

povredu obveze iz radnog odnosa za koje se tereti, sastav Stegovnog povjerenstva, imena i prezimena svih nazočnih osoba i u kojem su svojstvu nazočne te da li je rasprava javna.

Zapisnik Povjerenstva sadrži i cijeli tijek rasprave, podatke o tijeku i sadržaju rasprave, izvršenim radnjama i danim izjavama.

Članak 29.

Nakon što Povjerenstvo utvrdi sve pravno relevantne činjenice, objavljuje se da je rasprava završena, nakon čega se članovi Povjerenstva povlače na vijećanje i glasovanje radi donošenja odluke.

Povjerenstvo donosi odluke većinom glasova, nakon čega predsjednik javno objavljuje odluku.

Članak 30.

Nakon provedenog stegovnog postupka Povjerenstvo donosi prijedlog odluke kojom radnika proglašava krivim, oslobađa od odgovornosti ili obustavlja postupak.

Prijedlog odluke o oslobađanju od stegovne odgovornosti Povjerenstvo može donijeti:

- ako povreda obveze iz radnog odnosa zbog kojeg je pokrenut postupak nije predviđena kao kazneno djelo zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktom Instituta;
- ako nije dokazano da je povreda radne obveze učinjena.

Prijedlog odluke o obustavi stegovnog postupka Povjerenstvo može donijeti:

- kad je nastupila zastara za vođenje postupka,
- ako nastupi neka druga okolnost temeljem koje daljnje vođenje postupka postaje bespredmetno.

U slučaju donošenja odluke kojom se radnik proglašava krivim, pri izricanju mjere zbog povrede radne obveze, uzimaju se u obzir naročito:

- težina povrede i njene posljedice;
- stupanj odgovornosti radnika;
- njegov raniji rad i ponašanje na radu;
- druge okolnosti koje bi mogle utjecati na vrstu i visinu izrečene stegovne mjere.

Članak 31.

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 32.

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

Članak 33.

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 ako ga ima, 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 34.

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

Upravno vijeće Instituta može:

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

Odluka koju donosi Upravno vijeće je konačna.

Protiv odluke Upravnog vijeća, nezadovoljan radnik ima pravo u roku od 15 dana od dana dostave zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 35.

Odluku Povjerenstva na koju nije podnesena žalba, a koja se dostavlja ravnatelju Instituta, ravnatelj Instituta potvrđuje.

Članak 36.

Opomena se izvršava priopćavanjem radniku.

Javna opomena radniku izvršava se isticanjem na oglasnoj ploči i web stranici Instituta.

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.

Ako institut izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede radne obveze, 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 Institutu svojim ostankom na radu, radnik može biti privremeno udaljen s posla (suspendiran) odmah po saznanju svih relevantnih činjenica.

10. Evidencija izrečenih stegovnih mjera

Članak 37.

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 jedne godine od donošenja odluke ne učini novu povredu.

11. Troškovi stegovnog postupka

Članak 38.

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.

12. Uloga sindikata

Članak 39.

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 blagovremeno, tako da mu se omogući da dađe primjedbe i prijedloge.

Članak 40.

U slučaju izvanrednog otkaza sindikalni povjerenik dužan je u roku 3 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 41.

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 42.

Mišljenje sindikalnog povjerenika ne obvezuje Povjerenstvo i ravnatelja Instituta osim u slučajevima iz čl. 35. i čl. 36. ovog Pravilnika.

Članak 43.

Ravnatelj Instituta 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 starijem od 60 godina (muškarcu), odnosno 55 godina života (ženi).

Ako se sindikalni povjerenik u roku 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 44.

Ravnatelj Instituta 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 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom.

Članak 45.

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

Članak 46.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu, osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Instituta.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o stegovnoj odgovornosti radnika Hrvatskog veterinarskog instituta od 18. svibnja 2010. godine.

Broj: Z-VI-4-5591/20.

U Zagrebu, 22. prosinca 2020.



Ravnatelj Instituta:

Izv. prof. dr.sc. Boris Habrun