

Temeljem odredbi Zakona o radu (NN 137/04), članka 94. Statuta Sveučilišta u Zagrebu te članka 69. Pravilnika o ustroju i djelovanju Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu, Znanstveno-nastavno vijeće Hrvatskih studija je na svojoj 2. sjednici u 18. ak. godini održanoj 8. prosinca 2009., donijelo

## **PRAVILNIK O STEGOVNOJ ODGOVORNOSTI RADNIKA HRVATSKIH STUDIJA SVEUČILIŠTA U ZAGREBU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **1.**

#### **Članak 1.**

1. Ovim Pravilnikom utvrđuju se stegovna odgovornost i povrede radnih obveza radnika Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Hrvatski studiji) te se uređuju stegovni postupak, ustroj i nadležnosti stegovnih tijela, stegovne mjere, kao i sva ostala pitanja vezana uz stegovnu odgovornost.
2. Pod izrazom „radnici Hrvatskih studija“ (u daljnjem tekstu: radnici) podrazumijevaju se: svi nastavnici, suradnici, znanstvenici i administrativno osoblje, te svi ostali radnici koji s Hrvatskim studijima imaju sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

#### **Članak 2.**

1. Radnik je obavezan, prema odredbama ugovora o radu i uputama danima u skladu s naravlju i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.
2. Radnik je dužan u radu pridržavati se odredaba Zakona o radu, Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Statuta Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Statut), Pravilnika o ustroju i djelovanju Hrvatskih studija (listopad 2008) i drugih općih akata Hrvatskih studija i Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Sveučilište) te kolektivnih ugovora i međunarodnih ugovora sklopljenih u skladu s Ustavom i zakonima Republike Hrvatske.
3. Nastavnici, znanstvenici i suradnici te drugi zaposlenici Hrvatskih studija dužni su u svom radu, djelovanju i ponašanju pridržavati se odredaba Etičkog kodeksa Sveučilišta u Zagrebu.

#### **Članak 3.**

Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih Statutom, Pravilnikom o ustroju i djelovanju Hrvatskih studija ili ovim Pravilnikom, te narušavanje ugleda Hrvatskih studija, Sveučilišta i njegovih radnika predstavljaju povrede radne obveze te povlače stegovnu odgovornost.

## II. POVREDE RADNIH OBVEZA

### Članak 4.

#### 1. Lakše povrede radne obveze jesu:

- (1) neopravdan nedolazak na posao ili neopravdano i samovoljno napuštanje rada u toku radnog vremena, odnosno kašnjenje na rad koje je izazvalo poremećaj u radu Hrvatskih studija ili organizaciji rada Hrvatskih studija,
- (2) neobavještanje nadležne osobe na Hrvatskim studijima u roku od tri (3) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u roku od pet (5) dana nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- (3) propuštanje izvršenja radnje, čime se ometa ili onemogućuje proces rada ili upravljanja na Hrvatskim studijima,
- (4) nepoštivanje zabrane pušenja na radnom mjestu,
- (5) nedokazano korištenje bolovanja, odnosno nepravovremeno dostavljanje potvrda o bolovanju, liječničkih potvrda i slično od strane ovlaštenih liječnika,
6. nepropisno održavanje sredstava za rad, materijala i dokumentacije uslijed čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
7. sprječavanje tijela vanjske kontrole u obavljanju zadaća ili netočno prikazivanje činjenica,
8. najmanje tri neopravdana nedolaska tijekom jedne akademske godine na sjednice Znanstveno-nastavnog vijeća, stručnih povjerenstava i drugih tijela,
9. obavljanje znanstveno-nastavnih ili znanstveno-istraživačkih poslova za drugog poslodavca bez pismenog odobrenja Voditelja Hrvatskih studija (u daljnjem tekstu: Voditelj) i suglasnosti Znanstveno-nastavnog vijeća Hrvatskih studija (u daljnjem tekstu: Znanstveno-nastavno vijeće), a koji nisu regulirani ugovorom o radu ili posebnim ugovorom s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa ili sa Sveučilištem u Zagrebu,
10. nametanje kupovanja literature i ostalih nastavnih pomagala od strane nastavnika kada to predstavlja uvjet za ispunjavanje studijskih obveza na kolegiju.

#### 2. Teže povrede radnih obveza jesu:

- (1) neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili druge povrede radnih i drugih obveza određenih člankom 2. ovog Pravilnika,
- (2) nezakonito raspolaganje i korištenje sredstvima Hrvatskih studija i druge nezakonite radnje,
3. namjerno ili krajnjom nepažnjom uzrokovana šteta na imovini u vlasništvu Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, Sveučilišta u Zagrebu i Hrvatskih studija,
4. povreda odredaba o sigurnosti na radu i propisa o zaštiti od požara, eksplozije ili druge nezgode, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
5. odavanje poslovne tajne određene aktima Sveučilišta ili Hrvatskih studija odnosno ugovorima o tajnosti podataka,
6. zloraba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
7. uskraćivanje odnosno netočno davanje osobnih podataka ovlaštenim osobama koji su potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno vezani uz radni odnos,
8. neobavještanje prilikom sklapanja ugovora o radu nadležne osobe o bolesti radnika ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik surađuje,

9. neosnovano odbijanje radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile i izvanrednog povećanja obujma rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe),
10. dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem opojnih sredstava te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena,
11. nepropisan ili neetičan odnos prema drugim radnicima, studentima i strankama, a osobito tjelesno i verbalno nasilje, spolno uznemiravanje, diskriminiranje te uznemiravanje odnosno ugrožavanje dostojanstva osobe na osnovi nacionalne, rasne ili vjerske pripadnosti ili političkog opredjeljenja,
12. javni istupi i javno iznošenje neistina o radu Hrvatskih studija i Sveučilišta te ostali oblici neprimjerenog ponašanja članova akademske zajednice koji za posljedicu imaju narušavanje ugleda Hrvatskih studija i Sveučilišta
13. izazivanje nereda ili tjelesnog nasilja na Hrvatskim studijima koje za posljedice imaju nanošenje tjelesnih povreda,
14. sudjelovanje u obustavi rada koja nije organizirana u skladu sa zakonskim propisima, kolektivnim ugovorima ili sindikalnim pravilima, te u sprečavanju rada drugih radnika
15. Ugovaranje i izvođenje poslova koji bi negativno utjecali na rad Hrvatskih studija ili Sveučilišta u Zagrebu, odnosno poslova koji se ugovaraju i izvode u suradnji s organizacijom koja svojom djelatnošću konkurrira Hrvatskim studijima ili Sveučilištu u Zagrebu.
16. neovlašteno iznošenje i/ili otuđivanje sredstava u vlasništvu Hrvatskih studija izvan radnih prostorija Hrvatskih studija
17. krivotvorenje isprava ili zapisnika ili odluka i drugih akata nadležnih tijela Hrvatskih studija,
18. neizvršavanje zakonskih, ugovornih i drugih obveza prema drugima zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili nematerijalna šteta,
19. upisivanje kandidata u prvu ili više godine studija koji nisu stekli uvjete za upis sukladno odredbama Pravilnika o studiranju na preddiplomskim i diplomskim studijima Hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu (veljača 2009.) odnosno odlukama nadležnih tijela Hrvatskih studija,
20. traženje i/ili primanje novčane ili druge naknade od kandidata, studenata ili drugih zainteresiranih osoba u zamjenu za upis u prvu ili više godine studija,
21. traženje i/ili primanje novčane naknade od studenata ili drugih zainteresiranih osoba u zamjenu za polaganje ispita ili ostvarivanje ECTS-bodova,
22. izdavanje svjedodžaba, diploma i drugih isprava o završetku određene razine studija osobama koje za to nisu stekle uvjete sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Zakonu o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju te drugim propisima Sveučilišta i Hrvatskih studija,
23. ponavljanje lakših povreda dužnosti dva ili više puta u roku od dvije godine,
24. svaka druga teža povreda radne obveze ili druga povreda radne discipline određena drugim propisom ili općim aktom.

### III. STEGOVNE MJERE

#### Članak 5.

1. Za povrede radnih obveza radniku se može izreći jedna od ovih mjera:
  1. usmena opomena;
  2. pisano upozorenje;
  3. redoviti otkaz;
  4. izvanredni otkaz;
  5. obveza radnika da uspostavi stanje koje je bilo prije nego što je nastala materijalna šteta.
2. Mjere iz točke 5. stavka 1. ovog članka mogu se primijeniti kumulativno s nekom drugom mjerom iz stavka 1. ovog članka.
3. Mjere koje se mogu primijeniti protiv radnika koji je prouzročio diskriminaciju ili 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 ne postoje izgledi da će doći do ponovnog uznemiravanja;
  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 izmjenju ugovora o radu, dat će mu se izvanredni otkaz 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.

1. Ovisno o težini povrede, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati, nadležno će tijelo iz članka 11. ovoga Pravilnika ocijeniti koju mjeru treba primijeniti prema radniku
2. U odluci o mjeri mora se navesti uputa o pravnom lijeku.

#### Članak 7.

1. Usmena opomena je mjera kojom se radnika opominje o kršenju obveza iz ugovora o radu kao i radnog odnosa te mu se ukazuje na moguće posljedice u slučaju nastavka kršenja tih obveza.
2. Pismeno upozorenje je mjera kojom se radnika upozorava na kršenje obveza iz ugovora o radu kao i radnog odnosa te mu se ukazuje na moguće posljedice u slučaju nastavka kršenja tih obveza. U slučaju da radnik nakon dva pismena upozorenja ne postupi u skladu s uputama Hrvatskih studija, odnosno nastavi kršiti obveze iz ugovora o radu i radnog odnosa, Hrvatski studiji pokrenut će postupak izvanrednog otkaza ugovora o radu.
3. Redoviti otkaz ugovora o radu je stegovna mjera za kršenje obveza iz ugovora o radu. Prije redovitog otkaza uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika poslodavac mora omogućiti radniku da iznese svoju obranu i razloge povrede obveza iz ugovora o radu. U slučaju nastavka kršenja obveza iz ugovora o radu na koje je prethodno bio upozoren, poslodavac će pokrenuti postupak redovitog otkaza uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika. Postupak redovitog otkaza provest će se sukladno odredbama Zakona o radu.

4. Izvanredni otkaz ugovora o radu najteža je stegovna mjera koja se radniku može izreći. Mjera izvanrednog otkaza izriče se radniku ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Postupak izvanrednog otkaza provest će se sukladno odredbama Zakona o radu.

6. U izvanrednom otkazu Hrvatski studiji ne moraju poštivati otkazni rok.

#### **Članak 8.**

Postojanje opravdanog razloga za otkaz moraju dokazati Hrvatski studiji.

#### **Članak 9.**

1. Hrvatski studiji imaju pravo tražiti od radnika nadoknadu štete zbog neizvršavanja ugovorom o radu preuzetih obveza, te u slučaju zakonske i ugovorne zabrane utakmice

2. Navedena se mjera primjenjuje u slučaju namjerne povrede ili krajnje nepažnje radnika.

### **IV. TIJELA OVLAŠTENA ZA DONOŠENJE STEGOVNIH MJERA**

#### **Članak 10.**

1. Za donošenje odluke o provođenju stegovnih mjera utvrđenih odredbama čl. 5. ovlašten je Voditelj.

#### **Članak 11.**

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

2. Povjerenstvo se sastoji od triju članova, od kojih su dva imenovana iz reda znanstveno-nastavnog i nastavnog osoblja, a jedan iz reda nenastavnog osoblja Hrvatskih studija. Radom Povjerenstva rukovodi predsjednik Povjerenstva.

3. Predsjednika i članove Povjerenstva imenuje Voditelj uz pisanu suglasnost izabranog predstavnika radničkog vijeća (u daljnjem tekstu: Predstavnik).

4. U slučaju da se protiv člana Povjerenstva pokrene stegovni postupak, Voditelj uz suglasnost izabranog predstavnika radničkog vijeća imenuje zamjenskog člana. Zamjenski član mora biti iz iste kategorije osoblja kao i član kojega zamjenjuje.

5. Mandat članova Povjerenstva traje dvije godine i može se jednom ponoviti.

6. U slučaju postupka iz stavka 4. ovog članka koji završi izricanjem stegovne mjere, zamjenski član postaje stalni član Povjerenstva do isteka mandata cijelom Povjerenstvu.

7. Voditelj, Predstavnik i njegov zamjenik, povjerenici Voditelja i glavni tajnik ne mogu biti članovi Povjerenstva.

8. Administrativne poslove obavlja Služba za opće pravne i kadrovske poslove Hrvatskih studija.

### **V. POSTUPAK**

## Članak 12.

Postupak se provodi temeljem spoznaje o kršenju radnih obveza, podnošenjem prijedloga za donošenje mjera iz članka 5. ovog Pravilnika.

## Članak 13.

1. Prijedlog za pokretanje stegovnog postupka može podnijeti svaki radnik Hrvatskih studija.
2. Prijedlog za pokretanje stegovnog postupka može podnijeti i druga zainteresirana osoba u slučajevima kada postoji sumnja da je došlo do povrede radne obveze iz članka 4. ovog Pravilnika.
3. Prijedlog se podnosi pismeno, odmah nakon učinjene povrede, odnosno spoznaje o povredi, a najkasnije u roku od tri dana.
4. Prijedlog treba sadržavati:
  1. ime i prezime radnika protiv kojeg se pokreće postupak te naziv radnog mjesta na koje je radnik raspoređen,
  2. činjenični opis povrede radne obveze koja se radniku stavlja na teret,
  3. oznaku odredbe Pravilnika, zakona ili općeg akta ili drugog propisa kojim je ta povreda utvrđena kao djelo koje iziskuje stegovne mjere,
  4. prijedlog načina na koji se mogu utvrditi činjenice na koje se poziva podnositelj prijedloga (isprave, vještaci, uviđaj, svjedoci, priznanje radnika i sl.)
  5. obrazloženje
  6. prijedlog da se počinitelj stegovnog djela kazni prema ovom Pravilniku.
  7. potpis radnika ili druge zainteresirane osobe koja je podnijela prijedlog
5. Prijedlog se podnosi Voditelju i o njemu se obavještava Predstavnik.

## Članak 14.

1. Stegovni postupak pokreće Voditelj odlukom koja se temelji na podnesenom pismenom stegovnom prijedlogu ukoliko je ocijenjeno da je isti opravdan. Voditelj mora prilikom ocjenjivanja opravdanosti stegovnog prijedloga, a prije odluke o pokretanju stegovnog postupka, saslušati osobu protiv koje je podnesen stegovni prijedlog.
2. Odluka o pokretanju stegovnog postupka dostavlja se Povjerenstvu.
3. Na odluku o pokretanju stegovnog postupka nema žalbe.
4. Voditelj odgovara Znanstveno-nastavnom vijeću i Rektor u Sveučilišta u Zagrebu
5. Stegovni postupak protiv Predstavnika pokreće Voditelj sukladno odredbama ovog Pravilnika. Dužnost Predstavnika tijekom tog stegovnog postupka obnaša njegov zamjenik.

## Članak 15.

1. Povjerenstvo iz članka 11. ovog Pravilnika provodi postupak za utvrđivanje relevantnih činjenica koje su dokazna osnova za donošenje odluke u stegovnim predmetima.
2. U dokaznu osnovu za donošenje odluke u stegovnim predmetima ulaze isprave, iskazi svjedoka, iskazi radnika protiv kojeg se postupak vodi, iskazi tijela ili predstavnika tijela na zahtjev kojeg se postupak vodi, evidencija o radnom vremenu, pismeni i audio i video zapisi, i sl..
3. Svjedok može biti svaka osoba koja je opazila činjenice o kojima svjedoči, a koje su relevantne za tekući stegovni postupak.
4. Član Povjerenstva ne može biti svjedok u stegovnom postupku.
5. Povjerenstvo mora zasnovati svoju preporuku samo na činjenicama i dokazima koji su izneseni u okviru postupka.

#### Članak 16.

1. Po primitku odluke o pokretanju stegovnog postupka iz članka 15. ovog Pravilnika, Povjerenstvo pismeno poziva radnika na iznošenje svoje obrane i to najkasnije 15 dana od dana primitka odluke.
2. Poziv radniku mora sadržavati i pouku o pravu radnika na obranu u stegovnom postupku, s naznakom da branitelj može biti svaka osoba kojoj radnik povjeri svoju obranu.
3. Radnik, njegov branitelj, Predstavnik kao i zastupnik podnositelja zahtjeva imaju pravo prisustvovati 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.
4. Povjerenstvo je dužno zakazati raspravu najkasnije u roku od 8 dana od dana primitka očitovanja radnika protiv kojeg se postupak vodi. Povjerenstvo je dužno na raspravu pozvati podnositelja zahtjeva za pokretanje postupka, radnika protiv kojeg je postupak pokrenut, branitelja ako ga radnik ima, svjedoke i vještake.

#### Članak 17.

1. U pozivu na raspravu, radnika protiv kojeg se postupak vodi upozorit će se da se rasprava može održati i bez njegove prisutnosti ako je uredno pozvan, a svoj izostanak nije opravdao.
2. Pozivi, obavijesti, odluke i druga pismena očitovanja u vezi sa stegovnim postupkom dostavljaju se radniku neposredno, uručenjem na Hrvatskim studijima ili preporučeno pošiljkom s povratnicom na posljednju adresu koju je radnik ostavio na Hrvatskim studijima.
3. Ako radnik odbije primitak ili mu je adresa nepoznata, ova i druga pismena očitovanja dostavljaju se isticanjem na oglasnoj ploči ili drugom dostupnom mjestu na Hrvatskim studijima.
4. Ako pozvana osoba zbog bolesti ili kojeg drugog razloga ne može doći, dužna je odmah a najkasnije u roku od tri dana nakon dostave poziva o tome izvijestiti Povjerenstvo.
5. Povjerenstvo će ocijeniti hoće li raspravu provesti u odsutnosti osobe koja je uredno pozvana, a izostanak nije opravdala.
6. Dostavljanje isticanjem na oglasnoj ploči ili na drugom mjestu smatra se valjanim kad istekne 8 dana od dana isticanja.
7. Ukoliko radnik protiv kojeg je pokrenut stegovni postupak zbog teške povrede obveza iz ugovora o radu ni nakon tri poziva Povjerenstva ne pristupi raspravi, a svoj izostanak ni na koji način ne opravda, pokrenut će se postupak izvanrednog otkaza ugovora u radu.

#### Članak 18.

1. Rasprava je javna, osim ukoliko zbog čuvanja poslovne ili druge zakonom propisane tajne, nije nužno isključiti javnost iz rasprave u cjelini ili u pojedinim njenim dijelovima.
2. Javnost se može isključiti ako to iziskuju osobni, etički ili sigurnosni razlozi.
3. Raspravi moraju nazočiti radnik, njegov branitelj, predstavnik i zastupnik podnositelja zahtjeva.

#### Članak 19.

1. O raspravi se vodi zapisnik.
2. Zapisnik sadržava bitne podatke o tijeku i sadržaju rasprave, izvršenim radnjama i danim izjavama.
3. U zapisnik se upisuju i svi zaključci koji se donesu tijekom rasprave.
4. Zapisnik potpisuju svi članovi Povjerenstva i sve osobe koje su sudjelovale u postupku.

#### **Članak 20.**

Preporuku o oslobođenju od stegovne odgovornosti Povjerenstvo može donijeti u sljedećim slučajevima:

- ako stegovno djelo zbog kojeg je pokrenut postupak nije stegovno djelo predviđen zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim općim i pojedinačnim aktima Sveučilišta ili Hrvatskih studija,
- ako se u provedenom postupku neosporno utvrdi da radnik nije počinio povredu obveza iz radnog odnosa koja mu se stavlja na teret.

#### **Članak 21.**

Odluku o obustavi stegovnog postupka Povjerenstvo može donijeti ako nastupi okolnost temeljem koje daljnje vođenje postupka postaje bespredmetno (smrt, viša sila, dobrovoljni otkaz radnika, mirovina, istek vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme i sl.).

#### **Članak 22.**

Ako je radnik istovremeno proglašen odgovornim za više povreda radnih obveza, izreći će mu se samo jedna stegovna mjera za sva ta djela.

#### **Članak 23.**

1. Na temelju utvrđenog činjeničnog stanja Povjerenstvo predlaže Voditelju donošenje odluke o vrsti stegovne odgovornosti u skladu s odredbama članka 4. ovog Pravilnika.
2. Voditelj može, uz prethodno pribavljeno mišljenje Predstavnik:
  1. odbaciti prijedlog Povjerenstva,
  2. potvrditi prijedlog Povjerenstva,
  3. zatražiti ponovno razmatranje činjenica i dokaza u novoj raspravi,

#### **Članak 24.**

1. Voditelj odlučuje o stegovnoj mjeri u skladu s utvrđenim stupnjem odgovornosti.
2. Voditelj brine o izvršenju stegovne mjere.

### **VI. ULOGA PREDSTAVNIKA**

#### **Članak 25.**

1. Prije donošenja odluke o stegovnoj mjeri važne za položaj radnika, a posebno odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu, Voditelj se mora savjetovati s Predstavnikom o namjeravanoj odluci te mu mora priopćiti podatke važne za donošenje odluke.



#### **Članak 26.**

1. Predstavnik je dužan u roku od osam radnih dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od tri radna dana dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci.
2. Ukoliko se Predstavnik u rokovima propisanim prethodnim stavkom ne očituje o namjeravanoj odluci smatra se da nema primjedaba ni prijedloga.

#### **Članak 27.**

1. Predstavnik se može protiviti otkazu ukoliko poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.
2. Svoje protivljenje odluci o otkazu Predstavnik mora obrazložiti.
3. Odluka o otkazu donesena bez prethodne suglasnosti Predstavnika ništavna je.
4. Ako Predstavnik uskrati suglasnost, suglasnost se može nadomjestiti sudskom ili arbitražnom odlukom.

### **VI. IZVRŠENJE STEGOVNIH MJERA**

#### **Članak 28.**

1. Stegovne mjere izvršavaju se nakon odluke Voditelja o stegovnoj mjeri, a po okončanju provedenog stegovnog postupka.
2. Usmenu opomenu izriče Voditelj pred najmanje dva (2) svjedoka koje imenuje Povjerenstvo za stegovni postupak iz članka 11. ovog Pravilnika.
3. Stegovna mjera pismenog upozorenja izvršava se isticanjem konačne odluke na oglasnoj ploči Hrvatskih studija.
4. U slučaju da je stegovna mjera otkaz (redoviti ili izvanredni) postupa se u skladu s Zakonom o radu, kolektivnim ugovorima i drugim relevantnim propisima.

#### **Članak 29.**

Ako je Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima neko pravo radnika uređeno povoljnije od uvjeta propisanih ovim Pravilnikom, primjenjuje se propis koji je za radnika povoljniji.

## VII. PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA (SUSPENZIJA)

### Članak 30.

U slučaju počinjenja radnje ili propuštanje radnje u radu odnosno u vezi s radom koja ima obilježje kaznenog djela ili u slučaju da Hrvatski studiji izvanredno otkazu ugovor o radu zbog osobito teške povrede radne obveze, zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju stranaka, nije moguć nastavak radnog odnosa, te postoji opasnost da bi radnik svojim radom i ponašanjem mogao nanijeti štetu Hrvatskim studijima svojim ostankom na radu, odnosno Voditelj može radnika privremeno udaljiti s posla (suspendirati).

### Članak 31.

Izricanje mjere o privremenom udaljavanju s posla (suspenzije) mora imati pismeni oblik.

## VIII. ZASTARA

### Članak 32.

U slučajevima koji nisu regulirani ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorima ili Zakonom o radu potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za 3 godine.

## IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 33.

1. Ovaj pravilnik stupa na snagu 1. veljače 2010. Do tog roka bit će završen postupak provođenja izbora za radničko vijeće.
2. Pravilnik se objavljuje isticanjem na oglasnim pločama i na internetskoj stranici Hrvatskih studija.

### Članak 34.

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

Voditelj Hrvatskih studija  
Sveučilišta u Zagrebu  
  
prof. dr. sc. Zvonimir Čuljak

