



Centar za
cjeloživotno
učenje i kulturu
Bjelovar

Vladimira Nazora 5a
43 000 Bjelovar
OIB: 23214866401
Tel: 043/241-298
Mob: 095/909-9214
info@cuk.hr



PRAVILNIK

O STEGOVNOJ ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA CENTRA ZA
CJELOŽIVOTNO UČENJE I KULTURU BJELOVAR

Na temelju članka 54. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19, 151/22) i Statuta Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar, Upravno vijeće Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar na 17. sjednici održanoj 11. prosinca 2023. godine donijelo je

PRAVILNIK

o stegovnoj odgovornosti zaposlenika Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se obveze iz radnog odnosa u svezi s radom zaposlenika Centra za cjeloživotno učenje i kulturu Bjelovar (u dalnjem tekstu: CUK), povrede tih obveza, stegovne mjere koje se izriču, postupak izricanja stegovnih mera te nadležnost, sastav i način imenovanja tijela za vođenje postupka i izricanje mera.

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

Članak 2.

Zaposlenicima CUK - a u smislu ovog Pravilnika smatraju se vanjski suradnici i ostali zaposlenici CUK - a, zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme (u dalnjem tekstu: zaposlenici).

OBVEZE ZAPOSLENIKA

Članak 3.

Obveza zaposlenika je da prema uputama dobivenim u skladu s naravi i vrstom posla, osobno obavlja preuzeti posao.

Zaposlenici su dužni ispunjavati svoje obveze i pridržavati se odredbi Zakona o obrazovanju odraslih, Zakona o Ustanovama i drugih Zakona (u dalnjem tekstu: Zakona), Statuta CUK - a (u dalnjem tekstu: Statuta), Pravilnika o radu i unutarnjem ustrojstvu CUK - a, drugih općih akata CUK - a te sklopljenog Ugovora o radu.

Zaposlenici se moraju u svom radu, djelovanju i ponašanju, u svim prigodama, unutar prostorija i izvan CUK - a, pridržavati moralnih načela i načela profesionalne etike (Etičkog kodeksa), čuvati i promicati ugled CUK - a te se obzirno i pažljivo odnositi prema ostalim zaposlenicima, polaznicima edukacija i radionica kao i drugim osobama, te prema imovini CUK - a.

Članak 4.

Neispunjavanje ili kršenje propisanih obveza iz radnog odnosa ili ugovora, u okviru radnog mjesta ili posla, neposluh ili drugo neodgovarajuće ponašanje, kršenje pravila ponašanja iz ovog Pravilnika, Statuta ili drugih općih akata CUK - a te narušavanje ugleda CUK - a povlači stegovnu odgovornost.

Stegovna odgovornost, u smislu ovoga Pravilnika, predstavlja odgovornost zaposlenika za povredu obveza iz radnog odnosa ili narušavanja ugleda CUK - a.

Članak 5.

Pored stegovne odgovornosti, zaposlenik materijalno odgovara za svaku štetu koju počini na zgradama i imovini CUK - a.

POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 6.

Zaposlenici odgovaraju za povredu radne obveze ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Statuta, Zakona, Ugovora i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada i u svezi s radom.

Članak 7.

Zaposlenici mogu učiniti lakše i teže povrede glede neispunjavanja ili kršenja obveza u okviru svog radnog mjesta ili posla, odnosno u slučaju neposluha ili drugog neodgovarajućeg ponašanja.

Članak 8.

Lakše povrede radnih obveza su:

- neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
- neopravdani nedolazak na posao, kašnjenje na rad ili nedozvoljeno napuštanje rada u tijeku radnog vremena;
- nekorektan odnos prema drugim zaposlenicima, vanjskim suradnicima ili polaznicima;
- odbijanje suradnje s drugim zaposlenicima u zajedničkom izvršenju posla;
- zlouporaba sredstava CUK - a bez namjere prisvajanja;
- iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju CUK – a;
- nepažljivo ili nemarno rukovanje opremom, uređajima, alatom, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- nepristojno i neprimjereno ponašanje;
- neuredno vođenje dokumentacije ili propisanih evidencija.

Članak 9.

Teže povrede radnih obveza su:

- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od tri puta u periodu od jedne godine;
- svako nepridržavanje odredbi normativnih akata i odluka CUK - a;
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti;
- izravno ili neizravno diskriminiranje drugog zaposlenika, suradnika ili polaznika, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje;
- neizvršavanje, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza i drugih obveza, zbog čega se remeti rad ili organizacija CUK - a;
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadaća pod utjecajem opojnih sredstava (narkotici i alkohol), te konzumiranje istih tijekom radnog vremena;

- izazivanje nereda ili tučnjave u prostorijama CUK - a kao i poticanje na nered ili tučnjavu, rješavanje nesporazuma tjelesnim i verbalnim obračunima;
- lažiranje (falsificiranje) isprava, odnosno dokumenata na radu ili u svezi s radom;
- sklapanje poslova iz djelatnosti CUK - a, za svoj ili tuđi račun, bez odobrenja Ravnatelja ili Upravnog vijeća CUK – a;
- neobavještavanje nadležne osobe prilikom sklapanja ugovora o radu, o bolesti zaposlenika ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u doticaj;
- neobavještavanje nadležne osobe u roku od tri dana, o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju;
- zlouporaba privremene nesposobnosti za rad (boovanja);
- neovlašteno korištenje i protupravno otudivanje sredstava i/ili imovine CUK – a;
- namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovanje veće materijalne štete;
- istupi u javnosti kojim se teško narušava ugled CUK – a, iznošenjem neistina o radu i funkcioniranju CUK - a ili neistina o drugim zaposlenicima;
- odavanje poslovne tajne određene zakonom ili drugim propisima;
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara;
- povreda propisa iz Uredbe o zaštiti osobnih podataka;
- druge povrede radne dužnosti propisane Zakonom o radu, Zakonom o obrazovanju odraslih, Zakonom o ustanovama, drugim Zakonima, Ugovorima ili općim aktima CUK - a.

STEGOVNE MJERE

Članak 10.

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

Članak 11.

Za lakše povrede radne obveze iz članka 9. ovog Pravilnika, zaposleniku se može izreći:

1. usmena opomena;
2. pisana opomena.

Usmena opomena i pisana opomena su mjere kojima se zaposlenik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijedjene njegovim ponašanjem navedenim u članku. 8. ovog Pravilnika.

Usmena opomena se izriče usmeno od strane Ravnatelja. O usmenoj opomeni se sastavlja službena zabilježba u kojoj je naveden razlog usmene opomene i odlaže se u dosje zaposlenika, a službenu zabilježbu potpisuje Ravnatelj.

Pisana opomena izriče se pismeno te se, uz obrazloženje, uvodi u dosje zaposlenika.

Članak 12.

Za teže povrede radne obveze iz članka 9. ovog Pravilnika, zaposleniku se može izreći:

1. Jednokratno umanjenje plaće u iznosu do maksimalno 20% iznosa neto plaće, ovisno o težini stegovnog djela;
2. pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu;
3. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 13.

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

Članak 14.

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

Prilikom izricanja mjere izvanrednog otkaza, a u skladu s odredbama Zakona o radu, CUK nema obvezu poštivati otkazni rok.

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

Za izvanredni otkaz ugovora o radu CUK mora dokazati postojanje opravdanih razloga.

Članak 15.

Za donošenje odluke o izricanju stegovnih mjeru zbog lakše povrede radnih obveza navedenih u članku 8. ovog Pravilnika ovlašten je Ravnatelj, uz prethodno provedeni postupak ispitivanja osnovanosti pritužbe od strane Povjerenika za Etiku.

Odluku o izricanju stegovnih mjeru zbog teže povrede radnih obveza navedenih u članku 9. ovog Pravilnika donosi Ravnatelj na temelju prijedloga Stegovnog povjerenstva, nakon provedenog stegovnog postupka.

Odluku u žalbenom postupku protiv težih stegovnih mjeru donosi Upravno vijeće CUK - a.

Članak 16.

Pri izricanju mjeru za stegovnu odgovornost uzimaju se u obzir naročito:

- težina povrede i posljedice,
- stupanj odgovornosti zaposlenika,
- okolnosti pod kojima je povreda učinjena,
- raniji rad i ponašanje zaposlenika,
- druge relevantne okolnosti koje bi mogle utjecati na vrstu i visinu izrečene stegovne mjeru.

Ukoliko je stegovnim djelom zaposlenika nastala šteta za CUK, Stegovno povjerenstvo može, pored stegovnih mjeru propisanih ovim Pravilnikom, donijeti prijedlog odluke o naknadi štete uskratom isplate plaće ili dati prijedlog za pokretanje postupka za naknadu štete pred nadležnim tijelom.

STEGOVNO POVJERENSTVO

Članak 17.

Stegovno povjerenstvo, odlukom o imenovanju, imenuje Ravnatelj CUK - a uz prethodno pribavljeno mišljenje Stručnog vijeća.

Stegovno povjerenstvo ima predsjednika i dva (2) člana, koji imaju zamjenike u slučaju duže odsutnosti.

Jedan član se imenuje iz redova vanjskih suradnika (predavača), jedan iz redova zaposlenika Odjela obrazovanja i jedan iz redova zaposlenika Odjela upravnih, općih i zajedničkih poslova.

Ravnatelj ne može biti biran za člana Stegovnog povjerenstva.

Stegovno povjerenstvo bira se na vrijeme od četiri (4) godine, uz mogućnost ponovnog izbora.

Članovi Stegovnog povjerenstva između sebe biraju predsjednika.

Stegovno povjerenstvo provodi stegovni postupak za teža stegovna djela i predlaže Ravnatelju odluku o izricanju stegovnih mjera.

Prilikom vođenja stegovnog postupka Stegovno povjerenstvo radi u punom sastavu.

STEGOVNI POSTUPAK

Članak 18.

Stegovni postupak pokreće se podnošenjem prijedloga za pokretanje stegovnog postupka koji se podnosi Ravnatelju na temelju saznanja o činjenicama povrede radnih obveza.

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

Nakon zaprimanja prijedloga za pokretanje stegovnog postupka, Ravnatelj prijedlog proslijeđuje Povjereniku za etiku CUK - a koji u roku od tri (3) dana izvješćuje Ravnatelja da li predmet spada u djelokrug Povjerenika za etiku ili se radi o stegovnoj odgovornosti zaposlenika i predmet spada u djelokrug Stegovnog povjerenstva.

Odmah nakon zaprimanja odgovora Povjerenika za etiku iz stavka 3. ovoga članka, ukoliko predmet spada u djelokrug Stegovnog povjerenstva, Ravnatelj će postupiti prema članku 19., stavku 2. ovog Pravilnika.

Članak 19.

Prijedlog za pokretanje stegovnog postupka podnosi se u pisanim oblicima i sadrži:

1. ime i prezime zaposlenika koji se tereti za povredu obveze iz radnog odnosa ili Ugovora,
2. opis i vrijeme učinjene povrede,
3. dokaze koje su od važnosti za utvrđivanje povrede obveze iz radnog odnosa ili Ugovora,
4. obrazloženje iz kojeg proizlazi osnovanost sumnje.

Ravnatelj će u roku od tri (3) dana od dana dostave očitovanja Povjerenika za etiku iz članka 18., stavka 4. ovog Pravilnika, za pokretanje stegovnog postupka na temelju činjenica, predmet proslijediti Stegovnom povjerenstvu.

Članak 20.

Prijedlog za pokretanje stegovnog postupka zbog povrede radne obveze dostavlja se zaposleniku koji se može očitovati na taj prijedlog u roku od tri (3) dana od primitka prijedloga.

Očitovanje na prijedlog se daje pismeno ili usmeno.

O usmenom očitovanju zaposlenika sastavlja se zapisnik koji zaposlenik potpisuje.

Ne iznošenje očitovanja od strane zaposlenika smatra se priznanjem navoda iz prijedloga za donošenje stegovne mjere.

Članak 21.

Zaposlenik ima pravo tijekom cijelog postupka, ukoliko to želi, odabrati pravnog zastupnika.

Zaposlenik, 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. STEGOVNI POSTUPAK POVODOM LAKŠE POVREDE OBVEZE IZ RADNOG ODNOSE

Članak 22.

U slučaju lakše povrede obveze iz radnog odnosa, nakon provedenog postupka Povjerenika za etiku, Ravnatelj je dužan u roku od tri (3) dana od dana proteka roka za očitovanje iz članka 20. ovog Pravilnika donijeti odluku o postojanju ili nepostojanju osnove za izricanje stegovne mjere.

U slučaju postojanja osnove Ravnatelj izriče usmenu opomenu i zabilježbu o istoj ili pisani opomenu.

Zaposlenik ima pravo izjaviti žalbu protiv izrečene pisane opomene u roku od osam (8) dana od dana primitka.

Žalba se podnosi pismeno Upravnom vijeću CUK - a i odgađa izvršenje odluke. Upravno vijeće mora odlučiti o žalbi u roku od osam (8) dana od dana primitka iste.

10. STEGOVNI POSTUPAK POVODOM TEŽE POVREDE OBVEZE IZ RADNOG ODNOSE

Članak 23.

U slučaju teže povrede obveze iz radnog odnosa Stegovno povjerenstvo je dužno u roku od tri (3) dana nakon proteka roka za očitovanje iz članka 20. ovog Pravilnika utvrditi radi li se o težoj povredi prava iz radnog odnosa te donijeti odluku o pokretanju stegovnog postupka.

U slučaju da se radi o povredi obveza iz radnog odnosa za koju se može prepostaviti da za posljedicu može imati izvanredni otkaz ugovora o radu, odluka se mora donijeti po hitnom postupku.

Odluka o pokretanju stegovnog postupka iz stavka 1. ovog članka sadrži:

1. osobne podatke zaposlenika,
2. činjenični opis stegovnog prijestupa,
3. pravnu kvalifikaciju stegovnog prijestupa,
4. prijedlog dokaza koji treba izvesti u postupku,
5. prijedlog stegovne mjere,
6. obrazloženje.

Protiv odluke o pokretanju stegovnog postupka ne može se izjaviti žalba.

Članak 24.

Predsjednik Stegovnog povjerenstva, prilikom donošenja odluke o pokretanju stegovnog postupka određuje vrijeme i mjesto rasprave.

Na zakazanu raspravu poziva se zaposlenik protiv kojeg je pokrenut stegovni postupak, s tim da vrijeme od primitka poziva do rasprave ne smije biti kraće od tri (3) dana.

Poziv za raspravu upućen zaposleniku 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, zaposleniku se dostavlja u poslovnim prostorijama CUK - a, za vrijeme radnog vremena.

Ukoliko se zaposlenik ne nalazi na radu poziv se dostavlja preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja zaposlenika, odnosno na adresu koju je zaposlenik prijavio CUK - u i koja se vodi u evidenciji koju o zaposlenicima vodi CUK.

Ukoliko dostava ne uspije na način iz stavka 5. ovog članka, poziv i odluka o pokretanju stegovnog postupka ističu se na oglasnoj ploči CUK - a.

Protekom roka od tri (3) dana smatra se da je dostava zaposleniku izvršena. Na primjerku istaknute odluke zabilježit će se podaci o njenom isticanju, vremenu (roku) tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te konstataciju da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom zaposleniku.

Osim zaposleniku protiv kojega se vodi stegovni postupak, poziv za raspravu dostavlja se i zakonskom zastupniku zaposlenika (ukoliko ga ima), predloženim svjedocima te zainteresiranoj osobi na temelju čije prijave je postupak pokrenut.

Članak 25.

Stegovno povjerenstvo postupak povodom teže povrede obveze iz radnog odnosa provodi u obliku rasprave.

Prije početka rasprave predsjednik Povjerenstva utvrđuje jesu li:

- dostave poziva uredno iskazane,
- sve pozvane osobe pristupile na raspravu,
- ispunjeni svi uvjeti za održavanje rasprave.

Ukoliko zaposlenik protiv kojega se provodi postupak nije uredno pozvan sukladno odredbama ovog Pravilnika, predsjednik Stegovnog povjerenstva saziva novu raspravu.

Kada zaposlenik protiv kojeg se provodi stegovni postupak ne dođe na raspravu, iako mu je dostava poziva uredno iskazana, a nije pisanim putem zatražio odgodu, rasprava se može održati i u njegovoj odsutnosti.

Članak 26.

O raspravi pred Stegovnim povjerenstvom vodi se zapisnik koji sadrži:

- naziv tijela koje provodi raspravu,
- mjesto, dan i sat održavanja rasprave,
- predmet raspravljanja uz osobne podatke zaposlenika protiv kojega se vodi stegovni postupak,
- povredu obveze iz radnog odnosa za koju se zaposlenik tereti,
- sastav Povjerenstva,
- imena i prezimena svih nazočnih osoba i u kojem su svojstvu nazočne,
- podatak je li rasprava javna.

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

Članak 27.

Nakon provedenog stegovnog postupka Stegovo povjerenstvo donosi prijedlog odluke kojom se:

- zaposlenika oslobađa od odgovornosti,
- obustavlja postupak ili
- zaposlenika proglašava krivim.

Stegovo povjerenstvo donosi prijedlog odluke većinom glasova svih članova, nakon čega predsjednik Stegovnog povjerenstva javno objavljuje odluku Ravnatelja o izrečenoj stegovnoj mjeri.

Članak 28.

Svaka strana u stegovnom postupku snosi svoje troškove.

ŽALBA

Članak 29.

Protiv izrečene odluke o stegovnoj mjeri zaposlenik ima pravo izjaviti žalbu u roku osam (8) dana od dana uručenja odluke.

Žalba se podnosi u pisanom obliku Upravnom vijeću CUK - a.

Pravodobno izjavljena žalba odgađa izvršenje odluke.

Rješavajući o žalbi Upravno vijeće CUK - a može odlučiti da:

- žalbu odbaci, ukoliko je podnijeta nakon roka za podnošenje;
- odluku Ravnatelja potvrdi;
- odluku Ravnatelja ukine i predmet vrati na ponovni postupak u slučaju kada činjenično stanje tijekom prvostupanjskog postupka nije u dovoljnoj mjeri razjašnjeno za donošenje odluke;
- odluku Ravnatelja preinači u slučaju kada pravilno provedeni dokazi tijekom postupka upućuju na činjenična utvrđenja koja nisu sukladna utvrđenjima temeljem pobijane odluke.

Odluka Upravnog vijeća CUK - a je konačna.

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

PRIVREMENO UDALJENJE S POSLA (SUSPENZIJA)

Članak 30.

Ako CUK izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede radne obveze, zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka nije moguć nastavak radnog odnosa, odnosno ako postoji opasnost da bi zaposlenik svojim ponašanjem mogao nanijeti štetu CUK - u svojim ostankom na radu, zaposlenik može biti privremeno udaljen s posla (suspendiran) odmah po saznanju svih relevantnih činjenica.

Članak 31.

Privremeno udaljavanje s posla izriče se pismenim nalogom.

U slučaju hitnosti nalog se može dati usmeno, s tim da se potvrди pismeno u roku tri (3) dana.

Usmeni i pismeni nalog daje Ravnatelj pisanom odlukom.

Članak 32.

Zaposlenik može iznijeti svoju obranu u roku osam (8) dana od dana primitka odluke o privremenom udaljenju s posla.

Članak 33.

Za vrijeme trajanja suspenzije, a najduže do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, CUK zaposleniku isplaćuje naknadu plaće u visini određenoj važećim propisima.

EVIDENCIJA STEGOVNIH MJERA

Članak 34.

O izrečenim stegovnim mjerama vodi se posebna evidencija.

Evidenciju vodi Odjel upravnih, općih i zajedničkih poslova CUK – a.

Evidencija izrečenih stegovnih mjera sadrži:

1. ime i prezime zaposlenika kojem je izrečena stegovna sankcija,
2. poslove odnosno radne zadaće 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.

Pravo uvida u evidenciju, uz odobrenje Ravnatelja, ima osoba koja za to dokaže pravni interes.

ZASTARA

Članak 35.

Zastara pokretanja postupka za izricanje stegovne mjere iznosi šest (6) mjeseci za lakša stegovna djela, a godinu dana za teža stegovna djela, od dana saznanja za učinjenu povredu.

Stegovni postupak ne može se pokrenuti niti voditi nakon proteka dvije (2) godine od dana počinjenja stegovnog djela.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 35.

Zaposlenik može stegovno odgovarati samo za djelo koje je u vrijeme počinjenja ovim Pravilnikom bilo propisano kao stegovno djelo i za koje je propisana stegovna mjeru.

Članak 36.

Ukoliko su neka od zakonom propisanih prava zaposlenika povoljnija od prava i uvjeta navedenih u ovom Pravilniku, primjenjuje se neposredno zakon.

Članak 37.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči CUK - a.

KLASA: 011-02/23-01/5

URBROJ: 2103-1-43-03-23-1

Bjelovar, 11. prosinca 2023.

ZAMJENIK PREDSJEDNICE
UPRAVNOG VIJEĆA



