



Дел. бр.: 01-193-5/19
Датум: 27.02.2019.

На основу члана 51. Закона о ученичком и студентском стандарду и члана 33. Статута Установе студентског стандарда Студентски центар „Суботица“ у Суботици, Управни одбор Установе студентског стандарда Студентски центар „Суботица“ је, на XIV седници одржаној дана 27.02.2019. године, донео

ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених (у даљем тексту: Правилник) у Установи студентског стандарда Студентски центар „Суботица“ (у даљем тексту: Установа) уређују се правила понашања, одговорност запослених за повреду радне обавезе и радне дисциплине, врсте повреда обавеза запослених, дисциплинске мере, удаљење са рада, дисциплински поступак и друга питања везана за покретање, вођење и утврђивање одговорности у дисциплинском поступку и материјална одговорност запослених.

Члан 2.

У Установи се негују односи међусобног разумевања и уважавања личности студената и запослених.

Запослени имају обавезу да својим радом и укупним понашањем доприносе развијању позитивне атмосфере у Установи.

Правила понашања уређена овим Правилником полазе од принципа толеранције, међусобне сарадње и уважавања, ненасилног решавања сукоба, поштовања приватности и неговања различитости.

Члан 3.

У Установи су забрањене активности којима се на отворен или прикривен начин угрожавају, омаловажавају или дискриминишу групе и појединци по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, узраста, сексуалне оријентације, психичког или физичког инвалидитета, конституције или се подстиче на такво понашање.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

У Установи је забрањено вређање, насилно понашање и злостављање.



Члан 4.

У Установи није дозвољено држање, ношење и употреба оружја, односно експлозивних материја, запаљивих течности и гасова, као и продаја, понуда, куповина ради продаје, држање, преношење или посредовање у продаји или куповини или на други начин неовлашћено стављање у промет, подстрекивање и помагање у употреби супстанци или препарата који су проглашени за опојне дроге, односно психоактивних супстанци и супстанци које се могу употребити у незаконитој производњи опојних дрога, као и употреба алкохола.

Члан 5.

У Установи је забрањено страначко и верско организовање и деловање и коришћење простора у те сврхе.

Богослужење и верски обреди могу се обављати у Установи само у пригодним приликама, у складу са законом којим се уређује правни положај црква и верских заједница.

Члан 6.

Ступањем на рад, запослени преузима одређена права, обавезе и одговорности на раду и у вези са радом, које су утврђене законом, општим актима послодавца, уговором о раду, а касније и накнадно донетим одлукама и налозима овлашћеног лица и непосредних руководиоца.

Запослени је дужан да послове свог радног места, у оквиру свог радног времена, обавља савесно и марљиво, придржавајући се јасно дефинисаних правила понашања.

У случају да запослени својим понашањем и поступцима прекрши прописана правила, послодавац има право да спроведе поступак за утврђивање одговорности запосленог и предузме одговарајуће дисциплинске мере.

II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 7.

Запослени је дисциплински одговоран у случају када својим понашањем, чињењем или нечињењем изврши повреду радне обавезе или радне дисциплине прописане овим Правилником.

Члан 8.

Запослени је дисциплински одговоран за повреду радне обавезе или радне дисциплине, која је предвиђена законом и овим Правилником.

Повреда радне обавезе или радне дисциплине може бити лакша и тежа.



Врсте повреда радних обавеза и радне дисциплине

Лакше повреде

Члан 9.

Лакше повреде радних обавеза и радне дисциплине су:

1. неблаговремени долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или неоправдано или недозвољено напуштање радног места у току радног времена, у току три радна дана у месецу, или укупно десет радних дана у току календарске године;
2. неоправдани изостанак са посла један радни дан у току месеца, или укупно три радна дана у календарске године;
3. обављање приватног посла у току радног времена;
4. одбијање сарадње са запосленима, студентима или трећим лицима;
5. одбијање преношења радних искустава друге запослене;
6. неоправдано пропуштање запосленог да у року од једног дана од дана недоласка на посао обавести непосредног руководиоца о спречености доласка на посао;
7. неодговоран, несавестан или немаран однос према средствима рада, роби, службеној документацији и службеним подацима;
8. сачињавање службене документације супротно упутствима и налозима;
9. непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на инсталацијама, опреми, средствима за рад и свим другим средствима;
10. неуљудно, некоректно, непрофесионално, нетолерантно или на други начин непримерено понашање према запосленима, студентима или трећим лицима;
11. прикривање материјалне штете;
12. кршење одредаба закона и општих аката Установе.

Теже повреде

Члан 10.

Теже повреде радних обавеза и радне дисциплине су:

1. неостваривање резултата рада или непоседовање потребних знања и способности за обављање послова;
2. извршење кривичног дела на раду или у вези са радом, за које је запослени правоснажно осуђен;
3. невраћање на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. истог закона;
4. несавесно или немарно извршавање радних обавеза;
5. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
6. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
7. некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду;
8. неоправдано одбијање обављања послова и извршавања налога послодавца у складу са законом;
9. недостављање потврде о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
10. злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;



11. долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која има или може да има утицај на обављање посла;
12. давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;
13. одбијање одласка на лекарски преглед ради оцене здравствене способности, односно ако запослени ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;
14. непоштовање радне дисциплине прописане овим Правилником, односно ако је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца;
15. необавештавање о пропустима у вези са безбедношћу и заштитом на раду;
16. ако заступа политичка, страначка, верска или друга опредељења у вршењу послова из надлежности Установе;
17. недолично, недостојно, увредљиво, насилничко или на други начин непримерено понашање према запосленима, студентима, или трећим лицима;
18. спречавање и ометање студената и трећих лица у остваривању њихових права и правних интереса;
19. саопштавање поверљивих података и информација о запосленима, студентима или трећим лицима супротну закону;
20. ремећење кућног реда, изазивање нереди и учествовање у тучи;
21. одбијање стручног усавршавања;
22. злоупотреба смарт картица за контролу улазака и излазака у и из објекта Установе;
23. понављање лакших повреда радних обавеза и радне дисциплине у току једне календарске године;
24. чињење других повреда радних обавеза и радне дисциплине утврђене општим актом, односно уговором о раду.

III ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ

Члан 11.

За повреду радне обавезе и радне дисциплине запосленом се може изрећи дисциплинска мера:

1. писана опомена;
2. једнократна новчана казна у висини до 10% основне зараде запосленог;
3. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;
4. новчана казна у висини до 20% основне зараде запосленог у трајању до три месеца;
5. опомена са најавом отказа уговора о раду;
6. отказ уговора о раду.

За лакше повреде радних обавеза и радне дисциплине изричу се дисциплинске мере писана опомена и једнократна новчана казна у висини до 10% основне зараде запосленог.

За теже повреде радних обавеза и радне дисциплине изричу се дисциплинске мере привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана, новчана казна у висини до 20% основне зараде запосленог у трајању до три месеца, опомена са најавом отказа уговора о раду и отказ уговора о раду.



Члан 12.

Запосленом који својим понашањем, чињењем или нечињењем изврши повреду радне обавезе или радне дисциплине која се квалификује као лакша повреда изриче се:

- писана опомена;
- једнократна новчана казна у висини до 10% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери.

Члан 13.

Запосленом који својим понашањем, чињењем или нечињењем изврши повреду радне обавезе или радне дисциплине која се квалификује као тежа повреда изриче се отказ уговора о раду.

Члан 14.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или радне дисциплине у смислу члана 10. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчана казна у висини до 20% основне зараде запосленог у трајању до три месеца која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или радне дисциплине.

IV ПОСТУПАК ЗА ИЗРИЦАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКИХ МЕРА

Члан 15.

Пре доношења решења морају се утврдити све чињенице које су од значаја за одлучивање.

Директор одлучује о изрицању дисциплинске мере запосленом, имајући у виду тежину и последице учињене повреде, степен одговорности запосленог, раније понашање и понашање после учињене повреде запосленог и друге олакшавајуће или отежавајуће околности.

Директор може пренети овлашћење за вођење поступка за изрицање дисциплинске мере на запосленог који има високо образовање на студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године или на студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године и стечени одговарајући стручни назив утврђен у области правних наука.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запосленом изриче дисциплинска мера, којим се ослобађа одговорности или којим се поступак обуставља.



Члан 16.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 10. став 1. тачке 4 – 24 овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 19. овог Правилника.

Члан 17.

Послодавац може запосленом у случају из члана 10. став 1. тачка 1. овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 14. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 18.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 19.

Отказ уговора о раду, односно другу дисциплинску меру, послодавац може изрећи запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за изрицање дисциплинске мере, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за изрицање дисциплинске мере.

Рокови из става 1. овог члана не теку за време одсуствовања са рада запосленог услед привремене спречености за рад или годишњег одмора.

Обустава кривичног поступка не искључује дисциплинску одговорност запосленог, ако је иста учињена на раду или у вези са радом.

Члан 20.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.



Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 21.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 10. став 1. тачка 1. овог Правилника, има право на отказни рок у трајању од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом код послодавца, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

V УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 22.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од осам дана од дана достављања упозорења.

Члан 23.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 24.

Удаљење из члана 22. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Правилником ако за то постоје оправдани разлози из члана 10. овог Правилника.



Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 25.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 22. и 23. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 23. овог Правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 26.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 22. и 23. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 25. овог Правилника и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или радне дисциплине из члана 10. став 1. тачке 4 – 24 овог Правилника.

VI МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 27.

Запослени одговара за материјалну штету коју нанесе Установи, на раду и у вези са радом, намерно или крајњом непажњом.

Ако је штету проузроковало више запослених намерно или крајњом непажњом, а не може се утврдити удео сваког од запослених у причињеној штети, запослени ће за штету одговорати солидарно.

Члан 28.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор, по пријему писане пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 29.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана, коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана спроводи неопходне радње ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари, или на основу процене стручњака вештачењем.



Члан 30.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

VII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 31.

Измене и допуне овог Правилника врше се на исти начин и по истом поступку предвиђеном за његово доношење.

Члан 32.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској одговорности запослених у Установи студентског стандарда Студентски центар „Суботица“ у Суботици бр. 01-4-700-1/14 од дана 26.09.2014. године.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

дана 27.02.2019. године у Суботици

председник Управног одбора
Ненад Козомора