

На основу члана 4. и 135. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 21/16) и члана 35. став 1. тачка 3. Одлуке о Градској управи града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 32/16), начелник Градске управе града Краљева, дана 25. јануара 2017. године, донео је

П Р А В И Л Н И К

О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА КРАЉЕВА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о дисциплинској одговорности и одговорности за штету запослених у Градској управи града Краљева (у даљем тексту: Правилник) уређују се:

- појам дисциплинске одговорности;
- врсте повреда дужности из радног односа;
- покретање дисциплинског поступка;
- дисциплински поступак против службеника на положају;
- вођење дисциплинског поступка;
- застарелост;
- појам усмене расправе;
- избор и одмеравање дисциплинске мере;
- врсте дисциплинских мера;
- удаљење са рада;
- упис дисциплинске казне у кадровску евиденцију и њено брисање;
- одговорност за штету и
- остала питања у вези са одговорношћу.

Члан 2.

Службеник је дисциплински одговоран за повреде дужности из радног односа.

Члан 3.

Кривична одговорност, односно одговорност за прекршај не искључује дисциплинску одговорност службеника, ако та радња представља и повреду дужности из радног односа.

II ВРСТЕ ПОВРЕДА ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Под повредом радне обавезе, у смислу одредаба овог Правилника, подразумева се поступање супротно одредбама важећих законских прописа, подзаконских аката, као и општих аката органа града Краљева и Градске управе.

Члан 5.

Повреде дужности из радног односа могу бити лакше и теже.

Члан 6.

Лакше повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) кашњење на посао три или више пута, у периоду од два узастопна месеца или шест дана у периоду од дванаест узастопних месеци, односно неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак са посла у истим временским оквирима;
- 2) несавесно чување службених списа или података супротно прописима који регулишу ову област;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 5) повреда кодекса понашања службеника која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа;
- 6) необавештавање надлежних органа о пропустима у вези са заштитом на раду;
- 7) неизвршавање правоснажне судске одлуке, односно решења надлежне инспекције донетих у поступку заштите права запослених;
- 8) прикривање материјалне штете.

Члан 7.

Теже повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблагоприятно или непотпуно извршавање послова или налога претпостављеног;
- 2) незаконит рад, односно незаконита израда службене документације, нетачна или на други начин неправилна обрада исте или пропуштање

- радњи за које је службеник овлашћен, чиме је дошло до одговорности послодавца или настанка штете;
- 3) злоупотреба права из радног односа - неистинито приказивање личних својстава или околности које представљају основ за коришћење права из радног односа;
 - 4) повреда начела непристрасности или политичке неутралности или изражавање и заступање политичких уверења на раду;
 - 5) одавање података који према посебним прописима представљају тајне податке;
 - 6) злоупотреба обавештавања о сумњи у постојање корупције;
 - 7) примање поклона у вези са вршењем послова супротно одредбама закона, примање услуге или користи за себе или друго лице или коришћење рада ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са службеником или намештеником;
 - 8) додатни рад који није у складу са условима одређеним законом;
 - 9) преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или повреда ограничења чланства у органима правног лица одређеног законом;
 - 10) оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом;
 - 11) непреношење управљачких права у привредном субјекту на друго лице, недостављање података руководиоцу о лицу на које су пренета управљачка права или недостављање руководиоцу доказа о преносу управљачких права;
 - 12) непријављивање интереса који службеник или с њиме повезано лице може имати у вези са одлуком органа у чијем доношењу учествује;
 - 13) незаконито располагање средствима, као и несавестан однос према средствима којима службеник, односно намештеник рукује;
 - 14) повреда права других службеника и намештеника;
 - 15) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима;
 - 16) долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена;
 - 17) ометање странака у остваривању права и интереса;
 - 18) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;
 - 19) одбијање прописаног лекарског прегледа;
 - 20) два пута поновљена лакша повреда дужности утврђена коначним решењем којим је изречена дисциплинска мера, у периоду од две године;
 - 21) злоупотреба евиденционог документа о присуству на раду;

- 22) одбијање давања података или давање нетачних података Скупштини града Краљева, градоначелнику, Градском већу града Краљева, другој основној организационој јединици Градске управе, надлежним министарствима, организацијама и грађанима, ако је обавеза давања тих података прописана законом или прописом донетим на основу закона;
- 23) злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
- 24) злоупотреба права одсуствовања по основу боловања;
- 25) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- 26) неостваривање очекиваних резултата рада током три узастопна месеца из неоправданих разлога;
- 27) повреда прописа о заштити на раду, заштити од пожара, од експлозије или од других елементарних непогода;
- 28) изазивање материјалне штете, ако је до ње дошло умишљајем или из свесног нехата;
- 29) ако у вршењу надзора не предузме или не одреди меру за коју је овлашћен;
- 30) ако не предложи или не покрене поступак пред надлежним органом због уочених незаконитости, односно неправилности или не изврши допуну већ поднетог захтева;
- 31) ако прекорачи границе овлашћења у вршењу надзора;
- 32) давање нетачних података којима се запослени доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа или онемогућавање увида у списе који су запосленом потребни за остваривање његових права;
- 33) повреда радне обавезе и дужности која представља кривично дело;
- 34) неизвршавање радне и друге обавезе у складу са прописима о штрајку;
- 35) непридржавање писаних упутстава, писаних налога и других аката начелника Градске управе и руководиоца одељења, односно службе, везаних за обављање радних дужности и понашање на раду;
- 36) давање нетачних података о времену проведену на службеном путу и неподношење извештаја са службеног пута;
- 37) непридржавање одредби Обавезне инструкције о начину обављања послова комуналне полиције;
- 38) непоступање по одредбама Правилника о начину, условима коришћења и потрошњи горива службених возила Градске управе града Краљева.

III ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

Члан 8.

Дисциплински поступак покреће послодавац (начелник Градске управе), на сопствену иницијативу или на предлог лица које је непосредни руководилац службенику.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком, који се доставља службенику и на који жалба није допуштена.

Сваки службеник који сазна за учињену повреду дужности из радног односа може послодавцу да поднесе иницијативу за покретање дисциплинског поступка.

Члан 9.

Против службеника на положају дисциплински поступак покреће и води орган надлежан за његово постављење.

Против решења којим је службенику на положају изречена дисциплинска мера жалба није допуштена, али може да се покрене управни спор.

Члан 10.

Начелник Градске управе образује Дисциплинску комисију од три члана да у његово име води дисциплински поступак и одлучује о дисциплинској одговорности.

Један члан дисциплинске комисије мора да има стечено високо образовање из научне области правне науке на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, а један члан комисије је овлашћени представник репрезентативног синдиката.

Члан 11.

Покретање дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарјева протеком једне године од извршене повреде, а за теже повреде протеком две године од извршене повреде.

Вођење дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева протеком једне године од покретања дисциплинског поступка, а за теже повреде дужности протеком две године од покретања дисциплинског поступка.

Застарелост не тече док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства службеника, за време поступка контроле законитости управног акта којим је одлучено о дисциплинској мери или из других оправданих разлога.

Члан 12.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа на којој службеник има право да изложи своју одбрану.

Службеник може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства службеника ако за то постоје оправдани разлози, а службеник је на расправу уредно позван.

На остала питања вођења дисциплинског поступка примењују се одредбе закона којим се уређује општи управни поступак.

Члан 13.

При избору и одмеравању дисциплинске мере води се рачуна о степену одговорности службеника, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена.

О томе да ли је службенику раније већ била изречена дисциплинска мера води се рачуна само ако она није још избрисана из кадровског листа.

IV ВРСТЕ ДИЦИПЛИНСКИХ МЕРА

Члан 14.

За лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне новчана казна до 20% основне плате, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена.

За теже повреде дужности из радног односа може да се изрекне:

- 1) новчана казна од 20% до 30% основне плате, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;
- 2) одређивање непосредно нижег платног разреда;
- 3) забрана напредовања до четири године;

4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз задржавање платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда у коме се налази радно место с кога је премештен;

5) престанак радног односа.

Новчана казна се извршава административним путем.

Члан 15.

Службенику коме је изречена дисциплинска казна престанка радног односа престаје радни однос даном коначности решења којим је дисциплинска казна изречена.

Члан 16.

Службеник против кога је покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези с радом или дисциплински поступак због теже повреде дужности може бити удаљен с рада до окончања кривичног, односно дисциплинског поступка, ако би његово присуство на раду штетило интересу послодавца или ометало вођење дисциплинског поступка.

Решење о удаљењу с рада доноси Дисциплинска комисија.

Решење о удаљењу с рада службеника на положају доноси орган надлежан за његово постављење.

Решење о удаљењу с рада опозива се, по службеној дужности или на предлог службеника, ако престану разлози због којих је донесено.

Члан 17.

На решење о удаљењу с рада службеник може да изјави жалбу у року од пет дана од дана пријема решења.

Жалба не одлаже извршење решења.

Жалбена комисија дужна је да о жалби одлучи у року од пет дана од дана пријема жалбе.

На решење о удаљењу с рада службеник на положају нема право жалбе, али може да покрене управни спор.

Члан 18.

Решење којим је изречена дисциплинска казна доставља се службенику који обавља послове из области управљања људским ресурсима.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадрoвске евиденције ако службенику не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за лакшу повреду, или у наредне четири године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду.

V ОДГОВОРНОСТ СЛУЖБЕНИКА ЗА ШТЕТУ

Члан 19.

Службеник је одговоран за штету коју на раду или у вези с радом намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

Члан 20.

Постојање штете, висину штете и околности под којима је штета проузрокована утврђује послодавац или лице које он за то писмено овласти.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

Ако службеник одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

Послодавац и службеник могу да закључе писмени споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

Члан 21.

Службеник се ослобађа од одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога непосредног руководиоца ако му је писменим путем саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

Члан 22.

За штету коју службеник на раду или у вези с радом проузрокује трећем лицу незаконитим или неправилним радом одговара послодавац.

Ако послодавац оштећеном надокнади штету коју је службеник проузроковао намерно или из крајње непажње, има право да од службеника

захтева накнаду плаћеног износа у року од шест месеци од дана исплаћене накнаде штете.

Оштећено лице има право да накнаду штете захтева и непосредно од службеника, ако је он штету проузроковао намерно.

Члан 23.

Послодавац одговара за штету проузроковану службенику на раду или у вези с радом, према општим правилима облигационог права.

Послодавац и службеник могу да закључе писмени споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

Ако послодавац одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

VI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 24.

Одредбе овог Правилника сходно се примењују и на намештенике Градске управе града Краљева.

Члан 25.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Градској управи града Краљева број: 110-1/10 од 11.11.2010. године.

Члан 26.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА КРАЉЕВА
Број: 110-1/17 од 25. јануара 2017. године

НАЧЕЛНИК ГРАДСКЕ УПРАВЕ

Милош Петровић, дипл. правник