

На основу чл. 16 ст. 1 тач. 3 Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17-Одлука УС), чл. 61 Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ("Службени гласник РС" бр. 10/15), Закона о запосленима у Јавним службама (Службени гласник РС 113/2017 и 95/2018), и чл.72 ст. 12) Статута Дома културе Грделица, управни одбор Дома културе Грделица доноси

## ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ У ДОМУ КУЛТУРЕ ГРДЕЛИЦА

### 1. Предмет правилника

#### Члан 1.

Овим правилником уређују се интерна правила поступања у Дому културе Грделица која се односе на врсте повреде дужности из радног односа, причињену штету, тренуак престанка радног односа, покретање и вођење дисциплинског поступка, усмене расправе, избор и одмеравање дисциплинске казне, удаљење с рада, разлози и поступак удаљења, жалбе запослених застарелост и друга питања везана да дисциплинску и материјалну одговорност запослених у Дому културе Грделица.

#### Члан 2

Запослени који на раду и у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Дому културе дужан је да је надокнади.

#### Члан 3.

Запослени у Дому културе Грделица је дисциплински одговоран за повреде дужности из радног односа. Одговорност за кривично дело или прекршај не искључује дисциплинску одговорност. Повреде дужности из радног односа могу бити лакше и теже.

### **Врсте повреда дужности из радног односа**

### 2. Лакше повреде

#### Члан 4.

Лакше повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак с рада;
- 2) несавесно чување службених списа или података;
- 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;

4а) не обавести или неблаговремено обавести директора или управни одбор о примљеном поклону мање вредности;

4б) не обавести или неблаговремено обавести руководиоца о додатном раду за који није потребна сагласност руководиоца;

5) повреда Кодекса пословног понашања и пословне етике запослених у Дому културе, која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим или посебним законом.

### 3. Теже повреде

#### Члан 5

Теже повреде дужности из радног односа јесу:

1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога претпостављеног;

2) незаконит рад или пропуштање радњи за које је запослени овлашћен ради спречавања незаконитости или штете;

3) злоупотреба права из радног односа;

4) повреда начела непристрасности или политичке неутралности или изражавање и заступање политичких уверења на раду;

5) одавање службене или друге тајне;

5а) злоупотреба обавештавања о сумњи у постојање корупције;

6) примање поклона у вези с вршењем послова мимо одредаба овог правилника, примање услуге или користи за себе или друго лице или коришћење рада у Дому културе Грделица ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних с запосленим.

7) додатни рад мимо услова одређених законом;

8) преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или повреда ограничења чланства у органима правног лица;

9) оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом;

10) 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;

11) непријављивање интереса који запослени или с њиме повезано лице може имати у вези са одлуком Дома културе Грделица у чијем доношењу учествује;

12) незаконито располагање средствима;

12а) непохађање стручног усавршавања на које је упућен због потребе унапређења његове радне успешности;

13) повреда права других државних запослених;

14) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима;

14а) долазак на рад у алкохолисано стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена;

15) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;

16) понављање лакших повреда дужности утврђених коначним решењем којим је изречена дисциплинска казна;

17) ако је запослени приликом заснивања радног односа дао нетачне податке о испуњењу услова за пријем у радни однос.

### 4. Дисциплинске казне

#### Врсте

#### Члан 6

За лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне

- привремено удаљење са рада од једног до 15 радних дана без накнаде зараде;

- новчана казна до 20% плате за пуно радно време, његове основне плате за месец у коме је новчана казна изречена;

- опомену са најавом одказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом одказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

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

- новчана казна од 20% до 30% његове основне плате, за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;

- престанак радног односа.

Новчана казна увек се извршава административним путем.

## **Тренутак престанка радног односа**

### **Члан 7**

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

## **5. Дисциплински поступак**

### **Покретање**

#### **Члан 8**

Дисциплински поступак покреће директор, на сопствену иницијативу

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

Сваки запослени у Дому културе Грделица који сазна за учињену повреду дужности из радног односа може директору да поднесе иницијативу за покретање дисциплинског поступка.

### **Вођење**

#### **Члан 9**

Дисциплински поступак води и о дисциплинској одговорности одлучује директор.

#### **Члан 10.**

О дисциплинској одговорности директора одлучује орган који га именује.

#### **Члан 11.**

Директор може да оснује дисциплинску комисију од три члана да уместо њега покреће и води дисциплински поступак и одлучује о дисциплинској одговорности. Један члан мора бити дипломирани правник.

### **Усмена расправа**

#### **Члан 12**

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа, на којој запослени има право да изложи своју одбрану. Запослени 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 запосленог ако за то постоје важни разлози, а запослени је на расправу уредно позван. На остала питања вођења дисциплинског поступка примењују се одредбе закона којим се уређује општи управни поступак.

Изузетно од става 1. овог члана, директор може да одлучи да се у дисциплинском поступку због лакше повреде дужности из радног односа, не одржи усмена расправа.

Директор није дужан да образложи одлуку из става 5. овог члана.

Запослени има право, у року од осам дана од дана пријема закључка о покретању дисциплинског поступка из става 5. овог члана, да достави писмено изјашњење о повреди дужности из радног односа наведеној у закључку.

## **Избор и одмеравање дисциплинске казне**

### **Члан 13**

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

О томе да ли је запосленом раније већ била изречена дисциплинска казна води се рачуна само ако она није још избрисана из кадровске евиденције.

## **6. Удаљење с рада**

### **Разлози за удаљење и поступак удаљења**

#### **Члан 14**

Запослени 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 да се удаљи с рада до окончања кривичног, односно дисциплинског поступка ако би његово присуство на раду штетило интересу Дома културе Грделица или ометало вођење дисциплинског поступка. Решење о удаљењу с рада доноси директор или дисциплинска комисија, у зависности од тога ко води дисциплински поступак.

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

### **Жалба**

#### **Члан 15**

На решење о удаљењу с рада запослени 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, иначе се сматра да је жалба одбијена.

### **Евиденција изречених мера**

#### **Члан 16.**

У Дому културе се води евиденција о изреченим мерама.

## **7. Застарелост**

#### **Члан 17**

Покретање дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева 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 са рада запосленог, за време трајања управног спора, односно судског поступка у вези са спроведеним дисциплинским поступком и изреченом дисциплинском мером или из других оправданих разлога.

## 8. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

### Одговорност запослених

#### Члан 18.

Запослени који у раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету Дому културе Грделица, дужан је да је надокнади.

#### Члан 19.

Кривица запосленог за учињену штету Дому културе Грделица мора бити доказана. Ако кривица не буде доказана запослени неће бити одговоран за штету.

#### Члан 20.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете који је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима. Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

#### Члан 22.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна трочлана комисија коју образује директор сарадњи са синдикатом.

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење организације синдиката, комисија из става један овог члана може да утврди смањење штете уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

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

Ако запослени одбије да надокнади штету у року од три месеца од дана доношења одлуке комисије, Дома културе Грделица покреће поступак пред надлежним судом.

#### Члан 22.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, ако ових нема, проценом вредности оштећене ствари. Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

#### Члан 23.

У поступку за накнаду штете запослени се позива да надокнади штету. Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој изјави.

#### Члан 24.

Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, онда се висина утврђује у паушалном износу.

#### Члан 25.

Одлуку о паушалној накнади доноси комисија за накнаду штете. Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев директора, односно другог овлашћеног запосленог.

#### Члан 26.

У случају кад се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавања радних дужности и обавеза запослених и обавеза Дома културе Грделица, као и од материјалног стања

запосленог.

#### Члан 27.

Запослени се ослобађа од одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога претпостављеног ако је претпостављеном саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

#### Члан 28

Одлука комисије за накнаду штете је коначна.  
Против одлуке Комисије може се покренути спор пред судом опште надлежности у року од 60 дана, од дана пријема одлуке.

### **Одговорност запосленог за штету проузроковану трећем лицу**

#### Члан 29.

Ако је Дом културе Грделица надокнадио штету коју је запослени на раду или у вези са радом проузроковао трећем лицу запослени је дужан да износ исплаћене штете накнади Дому културе Грделица, ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.  
Оштећеник има право да накнаду штете захтева и непосредно од запосленог, ако је он штету проузроковао намерно.

### **Одговорност Дома културе Грделица**

#### Члан 30.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, има право да од Дома културе захтева накнаду штете по општим начелима о одговорности за штету.  
Директор и запослени могу да закључе писмени споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.  
Дом културе одговара запосленом за штету због повреде на раду, која је проузрокована кривицом Дома културе Грделица или кривицом лица за које оно одговара.  
Дом културе Грделица одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају, када нема његове кривице, ни кривице лица за које оно одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатности са повећаном опасношћу.  
Ако Дом културе Грделица запосленом не накнади штету у року од 30 дана, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

#### Члан 31.

Пре покретања поступка пред надлежним судом и запослени и Дом културе Грделица могу се обратити Арбитражи за радне спорове, у вези коначне одлуке о накнади штете, ради посредовања и пружања помоћи у споразумном решавању спорне одлуке.  
Постигнути споразум пред Арбитражом има снагу судског поравнања.

## Рок застарелости потраживања

### Члан 32.

Рок застарелости потраживања за накнаду штете износи три године, и почиње да тече од дана сазнања за штету и учиниоца.

Када је штета проузрокована кривичним делом, а за кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном лицу застарева када истекне време застарелости кривичног гоњења.

## 9.Завршне одредбе

### Објављивање и ступање на снагу

### Члан 33.

Овај правилник објављује се на огласној табли и на веб презентацији Дома културе Грделица.

Овај правилник ступа на снагу осам дана од дана објављивања.

У Грделици  
29.10.2019 г.

Председник У.О.  
Горан Јовановић



*Горан Јовановић*