

3. 56/9 2

На основу члана 33. Статута факултета ликовних уметности у Београду, бр.112/1 од 13.04.2007.године, Савет Факултета на својој 20. седници, одржаној 15.07.2009. године, донео је

**П Р А В И Л Н И К**  
**О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ**  
**ЗАПОСЛЕНИХ НА ФАКУЛТЕТУ ЛИКОВНИХ УМЕТНОСТИ**

***Опште одредбе***

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са Законом, утврђују се:

- дисциплинска одговорност запослених лица на Факултету ликовних уметности (у даљем тексту: Факултет);
- врсте повреде радних обавеза и дужности;
- дисциплински поступак и изрицање дисциплинске мере;
- извршење дисциплинске мере и друга питања која се односе на поступак за утврђивање дисциплинске одговорности и изрицање дисциплинске мере.

Члан 2.

Ступањем на рад на Факултету, запослени преузима обавезе на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Статутом факултета и другим општим актима. Запослени је дужан да послове у оквиру свог радног места и у оквиру радног времена обавља уредно и савесно, придржавајући се Закона, других општих аката, одлука органа и налога декана и других руководилаца на Факултету.

Члан 3.

Запослени одговара за повреду радне обавезе .

Повреда радне обавезе се може извршити и нечињењем која наступа кад запослени не изврши радњу коју је био дужан да изврши.

Члан 4.

Запослени који намерно, или из крајње непажње, проузрокује материјалну штету на раду или у вези са радом дужан је да ту штету надокнади.

Под појмом мања имовинске штета подразумева се штета која не прелази износ од 10% просечне зараде на Факултету.

Под појмом знатна штета подразумева се штета која прелази износ од 10% просечне зараде на Факултету.

Члан 5.

Запослени одговара само за повреду радне обавезе која је у време извршења била утврђена овим правилником.

## *Дисциплински поступак*

### Члан 6.

Дисциплински поступак против запосленог покреће , води и изриче мере декан Факултета.

Одлуку о покретању поступка доноси декан, по пријави запосленог или на лични захтев. Одлука о покретању дисциплинског поступка и позив за саслушање достављају се запосленом против кога је поступак покретнут и Синдикату. Од пријема позива до дана одржавања расправе, запосленом се мора оставити најмање 8 дана за припрему одбране. Достављање се врши по правилима о личном достављању. Уколико се позив за расправу није могао доставити, исти се истиче на огласну таблу Факултета и истеком тока од 8 дана позив се сматра уредно достављеним.

### Члан 7.

Предлог, односно пријава се предаје у писменом облику и садржи: име и презиме запосленог, радно место на коме ради, опис и време извршења повреде радне обавезе и доказе који указују на извршење повреда радне обавезе, датум, место и потпис подносиоца.

### Члан 8.

Декан Факултета, по пријему предлога из члана 7. овог Правилника, или на основу личног сазнања о учињеној повреди радне обавезе, уколико се ради о посебно сложеном случају, може, пре покретања дисциплинског поступка, овластити одређено запослено лице, или стучно лице изван установе, да на основу претходно изведених радњи, декану предложи одређено мишљење и налаз о односном случају.

### Члан 9.

Административно - стучне послове за дисциплински орган обавља стручна служба Факултета.

### Члан 10.

Декан је овлашћен да без одржавања расправе у току претходног испитивања захтева , решењем одбије захтев ако се утврди да повреда радне обавезе или непоштовање дисциплине не представља повреду утврђену овим Правилником или кад је наступила застарелост вођења поступка.

### Члан 11.

На расправу се позивају: запослени, подносилац пријаве, сведоци, вештаци, адвокат и други чије је присуство неопходно. Расправа ће се одржати и у одсуству

запосленог уколико се докаже да је уредно позван, а није писмено и благовремено оправдао свој изостанак.

О току расправе води се записник који потписују сви учесници.

#### Члан 12.

У току спровођења поступка декан има право да изврши преквалификацију повреде радне обавезе и дисциплине ако се утврди да је запослени учинио друге повреде радне обавезе одн. дисциплине.

#### Члан 13.

Одлука декана је коначна и против одлуке којом је повређено право запосленог може се покренути спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања одлуке.

#### Члан 14.

Дисциплински орган, тј. декан може да донесе једну од следећих одлука:

- обуставља се поступак
- запослени се ослобађа одговорности
- запослени се оглашава одговорним.

#### Члан 15.

Поступак се обуставља у следећим случајевима;

- ако подносилац захтева одустане од захтева,
- ако је наступила застарелост вођења поступка,
- ако запосленом престане радни однос на Факултету.

#### Члан 16.

Запослени се ослобађа одговорности:

- ако повреда за коју се запослени терети не представља повреду радне обавезе,
- ако има околности које искључују дисциплинску одговорност,
- ако није доказано да је запослени учинио повреду која му се ставља на терет.

#### Члан 17.

Одлука којом се запослени оглашава одговорним, обавезно садржи: за коју повреду се оглашава одговорним и која мера се изриче, образложење и правна поука. Писмени отправак решења доставља се запосленом у року од 8 дана од дана доношења Решења. Уколико се Решење не може доставити запосленом, исто се истиче на огласној табли Факултета и истеком рока од 8 дана сматра се да је уредно

достављено. Решење је коначно, даном пријема отправка Решења од стране запосленог.

### *Дисциплинске мере*

#### Члан 18.

Повреде радних обавеза и дужности запослених могу бити лакше и теже. За учињену повреду радне обавезе запосленом се може изрећи једна од следећих дисциплинских мера:

1. писмена опомена
2. новчана казна
3. удаљење запосленог
4. престанак радног односа

#### Члан 19.

За **лакшу повреду** радне обавезе декан може изрећи писмену опомену или новчану казну у висини од 10% месечне зараде у трајању од 1-3 месеца, а за **тежу повреду** радне обавезе новчану казну у висини од 11-20% месечне зараде у трајању од 3-6 месеци или меру престанка радног односа.

Писмена опомена са садржаним упозорењем даће му се у случају да понови исту или сличну повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, бити отказан уговор о раду, има се сматрати достављањем запосленом упозорења у смислу Закона о раду.

Отказ Уговора о раду од стране Факултета као мера због учињене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине запосленом се изриче у складу са Законом о раду.

#### **Врсте повреде радне обавезе и дисциплине.**

Лакше повреде радних обавеза су:

1. Неблаговремени долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање са посла када је обавезна присутност,
2. Несавесно чување службених списа или података,
3. Недоличан и непедагошки однос у односу на студенте,
4. Неоправдано изостајање с посла два узастопна радна дана и
5. Необавештавање одговорног радника о пропустима у вези са заштитом на раду.

#### Члан 20.

Теже повреде радних обавеза су:

1. Неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза,
2. Одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога декана Факултета односно непосредног одговорног радника, без оправданих разлога,

3. Неостваривање очекиваних радњи и резултата током три узастопна месеца из неоправданих разлога,
4. Нестручан и немаран рад са средствима и апаратима чијом је нестручном употребом и непажњом дошло до повређивања студената, запослених или је проузрокована материјална штета,
5. Долазак на посао под утицајем алкохола или других опојних средстава, као и опијање и коришћење тих средстава у току рада,
6. Изазивање нереда и учествовање у тучи,
7. Изражавање и заступање политичких опредељења како међу наставним и другим особљем тако и код студената Факултета,
8. Недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према запосленима и студентима,
9. Растурање опојних средстава, подстицање такве активности као и неуказивање декану на такве појаве међу запосленима,
10. Одбијање давања података или давање нетачних података надлежним институцијама: министарствима, инспекторима и другим надлежним органима, ако је такво давање прописано законом или другим прописима,
11. Злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења,
12. Ако се од стране овлашћених органа Факултета, као и од наставног особља подстиче мржња по основу верске, расне, језичке, националне припадности, социјалног порекла или доводи у питање неко друго лично својство,
13. Ако се ускрати право запосленом, законом загарантовано право као што је заштита здравља на раду, заштита личног интегритета и друга права у случају болести као и право на друге облике заштите у складу са Законом и општим актом,
14. Повреда прописа о заштити на раду, заштити од пожара, експлозије или других елементарних непогода,
15. Изазивање веће материјалне штете до које је дошло умишљајем или због свесног нехата,
16. Давање нетачних података којима се запослени на факултету доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа или онемогућавање увида у списе када су запосленом потребни за остваривање његових права,
17. Неоправдано изостајање с посла пет радних дана у току 6 месеци или 3 радна дана узастопно,
18. Несавесно чување службених списа и докумената који имају трајну вредност,
19. Злоупотреба боловања,
20. Одбијање стручног усавршавања, на које се запослени упућује,
21. Понављање лакших повреда радних обавеза ( више од 3 пута ),
22. Неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

#### Члан 21.

На основу коначне одлуке о изреченој новчаној казни рачуноводство Факултета врши обуставу од зараде запосленог.

## Члан 22.

Приликом изрицања мере због учињене повреде радне обавезе дисциплински орган узима у обзир нарочито:

- тежину повреде и њене последице,
- степен одговорности запосленог,
- његов ранији рад и понашање на раду и
- друге околности које могу бити од утицаја на врсту и висину дисциплинске мере.

Ако је повредом радне обавезе настала штета за Факултет, декан може да донесе одлуку о накнади штете, или да образује комисију која ће утврдити настанак, висину, узроке настанка штете и предложити декану одлуке.

### 3.1. Удаљење запосленог

## Члан 23.

Декан може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, у смислу члана 179. став 1. тачка 2) и 3) Закона о раду, да уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Осим у случајевима предвиђеним Законом о раду, запосленом против ког је покренут поступак за утврђивање одговорности за повреду радне обавезе или радне дисциплине може бити изречена дисциплинска мера удаљења са рада до окончања поступка, најдуже у трајању од 3 месеца.

За време привременог удаљења из става 2 овог члана, запосленог са рада, припада му накнада зараде у висини  $1/4$ , а ако издржава породицу у висини  $1/3$  месечне зараде, коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

### 4. Материјална одговорност

## Члан 24.

Запослени који у раду односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Факултету или другом запосленом дужан је да је надокнади.

Ако штету проузрокује више запослених сваки од њих је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви једнако одговорни за штету и надокнађују је у једнаким деловима.

## Члан 25.

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

Постајање штете и околности под којима је настала, њену висину и ко је штету проузроковао утврђује посебна Комисија коју, у сваком конкретном случају, именује декан Факултета.

Ако се накнада штете не оствари, у складу са одредбом става 1. и 2. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

#### Члан 26.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези с радом, Факултет је дужан да му надокнади штету у складу са законом.

### ***5. Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка***

#### Члан 27.

Покретање и вођење дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена.

Рок из става 1. овог члана не тече за време одсуствовања са рада запосленог за време боловања или коришћења годишњег одмора.

Изречена мера се не може извршити ако протекне 60 дана од дана коначности одлуке којом је она изречена.

#### Члан 28.

О изреченим дисциплинским мерама послодавац води евиденцију.

### ***6. Прелазне и завршне одредбе***

#### Члан 29.

Дисциплински поступци започети до дана ступања на снагу овог правилника окончаће се по одредбама правилника које су важиле до ступања на снагу овог правилника.

#### Члан 30.

Правилник је објављен на огласној табли Факултета даном усвајања на седници Савета Факултета. Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли.

Председник Савета ФЛУ, мр Небојша Радојев, ред. проф.



*Небојша Радојев*