

Црна Гора
ЈУ ПОЛИМСКИ МУЗЕЈ БЕРАНЕ

Примљено: 20. 02. 2024. године

Орг.јед.	Јед. клас. знак	Ред.број	Прилог	Вриједност
05	123/24	80		

Na osnovu čl. 144-160 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21), članova 36 i 37 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list Crne Gore”, br. 74/19, 08/21, 059/21, 068/21, 145/21) i člana 15, stav 2, tačka 4 Statuta JU Polimski muzej Berane, na sjednici održanoj dana 20.02.2024. godine, Savjet JU Polimski muzej Berane donosi

PRAVILNIK O ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH ZA POVREDU RADNIH OBAVEZA

I Osnovne odredbe

Član 1.

Ovim Pravilnikom se u JU Polimski muzej Berane (u daljem tekstu Polimski muzej), bliže uređuje odgovornost zaposlenih za povredu radne obaveze, utvrđuju mjere za povredu radnih obaveza, postupak utvrđivanja odgovornosti, rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka, privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija), kao i druga pitanja od značaja za odgovornost zaposlenih i utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti.

Član 2.

Zaposleni je dužan da blagovremeno i odgovorno izvršava radne obaveze u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti, kao i da čuva cjelokupan inventar i imovinu Polimskog muzeja.

II Odgovornost za povrede radnih obaveza

Član 3.

Stupanjem na rad zaposleni preuzima sve obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom utvrđene zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture i unutrašnjim propisima Polimskog muzeja.

Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.
Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 4.

Zaposleni koji sa umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovora je za učinjenu povredu radne obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

III Povrede radnih obaveza

Član 5.

Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog..

Povrede radnih obaveza utvrđuje se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 6.

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- 4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu;
- 5) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 7.

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 4) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 5) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 6) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i
- 7) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

IV Mjere za povredu radnih obaveza

Član 8.

Za lakše povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- 1) Opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Za teže povrede radnih obaveza, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa;
- 3) prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u priodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

V Postupak utvrđivanja odgovornosti

Član 9.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.

Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno od prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana, dužan/na je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze kao naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze i kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.

Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.

Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana, smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.

Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.

U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.

U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.

Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.

O održanoj raspravi, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi

postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlaštenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašteno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 10.

Rasprave u postupku je usmena.

Zaposleno mora biti omogućeno izjašnjenje u postupku.

Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak uredno pozvan, a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Ukoliko zaposleni zbog privremene sprječivosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika odnosno branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

Član 11.

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nisu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tu raspravu.

Za slučaj odlaganja rasprave određuje se dan, čas, mjesto nove rasprave, ili će se nova rasprava zakazati naknadno, o čemu se učesnici rasprave obavještavaju neposredno ili naknadno, pozivom za raspravu.

Član 12.

U postupku rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.

Ako je to neophodno, u toku postupka će se sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Direktor odnosno lice koje je ovlašteno za vođenje disciplinskog postupka, odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

Direktor odnosno lice koje je ovlašteno lice za vođenje disciplinskog postupka, može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nisu predloženi odnosno od kojih se odustalo.

VI Donošenje odluke

Član 13.

Odluku o izrečenju mjere za povredu radne obaveze donosi direktor.

Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.

Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave. izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese u roku od 30 dana od

održavanja rasprave, ako je neophodno sprovedi uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odluka iz stava 1 je konačna.

Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Obustavljanje postupka

Član 14.

Postupak prema zaposlenom obustavlja se ako:

- 1) Nastupi zastarjelost vođenja postupka;
- 2) Zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- 3) Se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- 4) Ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- 5) Je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Izricanje mjere

Član 15.

Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je ranio vršio povrede radnih obaveza, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu mjere za povredu radne obaveze.

Osporavanje odluke

Član 16.

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo na osnovu odluke o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, u roku od 15 dana od dostavljanja odluke.

Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Pokretanje postupka iz st. 1 i 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze.

Izuzetno, protiv konačne odluke kojom je izrečena mjera prestanak radnog odnosa, odnosno uslovni prestanak radnog odnosa, zaposleni može pokrenuti postupak i pred organima iz stava 1 ovog člana i pred sudom.

VII Rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka

Član 17.

Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.

Vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje radne obaveze.

Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz kaznene evidencije

Član 18.

Izrečena mjera ne može da se izvrši ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena a nije započeto njeno izvršenje.

O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.

Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna, opomena i uslovni prestanak radnog odnosa ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

VII Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)

Fakultativno udaljenja

Član 19.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen/a sa rada u slučaju:

- ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze;
- ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.

Udaljenje iz stava 1 ovog člana može da traje najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

Obavezno udaljenje

Član 20.

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada od dana izricanja mjere pritvora dok pritvor traje.

Rješenje o udaljenju

Član 21.

Zaposleni se privremeno udaljava sa rada obrazloženim rješenjem o privremenom udaljenju.

Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada i pisanim nalogom direktora, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca, s tim da je direktor dužan/na da donese rješenje iz stava 1 ovog člana.

Rješenje o privremenom udaljenju iz stava 1 ovog člana, direktor donosi u roku od tri dana od dana saznanja razloga za udaljenje, odnosno dostavljanja rješenja o određivanju pritvora.

Rješenje o privremenom udaljenju iz stava 1 ovog člana, direkto donosi u roku od tri dana od dana saznanja razloga za udaljenje, odnosno dostavljanja rješenja o određivanju pritvora.

Ako se u slučaju iz stava 2 ovog člana, rješenje ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog za udaljenje nije dat.

IX Naknada zarade i refundacija naknade zarade za vrijeme privremenog

Član 22.

Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine, a ako izdržava porodicu u visini jedne polovine mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

Organ koji je donio rješenje o pritvoru dužan je da o tome u roku od tri dana, obavijesti poslodavca.

Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.

Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 1 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada zaposlenih kod poslodavca za vrijeme u kome mu je pripadala naknada i to:

1) ako je krivični postupak obustavljen pravnosnažnom odlukom ili ako je pravnosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;

2) ako se oslobodi od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

X Materijalna odgovornost

Naknada štete poslodavcu

Član 23.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao i nastupile su posljedice.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može da se utvrdi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona nadoknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca. Ako se naknada štete ne utvrdi na ovaj način, o šteti odlučuje nadležni sud.

Naknada štete zaposlenom

Član 24.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

Postojanje štete iz stava 1 ovog člana i postojanje štete prouzrokovane trećim licima, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i način nadoknađivanja utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

Naknada štete trećim licima

Član 25.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

XI Završne odredbe

Član 26.

Svi izrazi koji se u ovom Pravilniku upotrebljavaju u muškom rodu, podrazumijevaju iste u ženskom rodu.

Član 27.

Započeti, a neokončani disciplinski postupci, prije stupanja na snagu ovog pravilnika okončaću se po propisima koje su važili u vrijeme pokretanja disciplinskog postupka.

Član 28.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku za njegovo donošenje.

Član 29.

Na pitanja koja nijesu uređena ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe zakona, opštih akata i Kolektivnog ugovora.

Član 30.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena Pravilnika o disciplinskoj odgovornosti zaposlenih JU Polimski muzej Berane br. 539 od 20.09.2019 godine.

Član 31.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Polimskog muzeja.

Predsjednik Savjeta
JU Polimski muzej Berane

