

01-336 од 21.02.2025.године

На основу члана 143. став 1. тачка 23. и члана 151. став 1. тачка 6. Закона о запосленима у јавним службама («Сл.гласник РС» бр. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20. и 123/21.), члана 192, а у вези са чланом 179. став 2. тачка 8) Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/2005, 61/2005, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17.-одлука УС, 113/17. и 95/18.-аутентично тумачење), члана 21. и 22. Статута Универзитета у Београду – Факултета политичких наука, деканка Универзитета у Београду – Факултета политичких наука, доноси:

ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНИ, ПОНАШАЊУ И ОБАВЕЗАМА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ У БЕОГРАДУ – ФАКУЛТЕТУ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о дисциплини, понашању и обавезама из радног односа запослених на Универзитету у Београду-Факултету политичких наука (у даљем тексту: Правилник), ближе се уређују теже и лакше повреде дисциплине, правила понашања и обавеза из радног односа, поступак утврђивања одговорности и мере за повреде дисциплине, правила понашања и обавеза из радног односа запослених на Универзитету у Београду - Факултету политичких наука (у даљем тексту: Факултет).

Члан 2.

Правила дисциплине и правила понашања запослених на Факултету утврђују се као обавеза запослених да своје радне обавезе обављају у складу са највишим стандардима етичких принципа и у складу са законским прописима, а ради обезбеђења усклађеног стања међусобних односа, уредног тока процеса рада, личне и имовинске сигурности студената, странака Факултета и запослених.

Члан 3.

Запослени је дужан да поштује дисциплину, правила понашања и обавеза из радног односа утврђена овим Правилником.

Члан 4.

Запосленом који не поштује дисциплину, правила понашања и обавезе из радног односа утврђена овим Правилником, декан може отказати уговор о раду, у складу са законом.

Члан 5.

Сви термини којима су у овом Правилнику означени положаји, професије, занимања и звања, изражени у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

II ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ПРАВИЛА ПОНАШАЊА И ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

Декан може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа, односно повреду дисциплине и правила понашања и то ако:

- 1) неоправдано одбије извршење налога непосредног руководиоца мимо услова одређених законом;
- 2) уништава, оштећује, скрива или износи евиденције и друге службене списе, односно обрасце јавне исправе или јавне исправе;
- 3) незаконито, ненаменски или неодговорно користи и располаже финансијским и другим средствима и опремом Факултета;
- 4) несавесно, неблаговремено или немарно извршава послове свог радног места или налоге руководиоца;
- 5) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду чиме угрожава своју безбедност и здравље на раду или безбедност и здравље корисника услуга Факултета;
- 6) запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) обавља додатни рад супротно забрани Факултета која је дата у складу са законом;
- 8) спречава и омета кориснике услуга и странака у остваривању њихових права и на праву заснованих интереса;
- 9) тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица или користи рад на Факултету да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица мимо одредаба овог закона;
- 10) је оснивач, односно има власништво или удео привредног друштва, јавне службе или се бави предузетништвом супротно закону;

11) одбија да пређе на радно место на које је премештен или неоправдано одбија да обавља послове тог радног места у случајевима када није потребна сагласност запосленог;

12) врши незаконит рад или пропушта да изврши радње за које је дужан да предузме ради спречавања незаконитости или штете;

13) саопштава поверљиве податке и информације о студентима и другим корисницима услуга Факултета супротно закону;

14) користи права из радног односа супротно закону ради остваривања за себе или другог материјалне или друге користи;

15) незаконитим поступањем повређује права других запослених;

16) недолично, насилнички или увредљиво се понаша према корисницима услуга Факултета или запосленима;

17) неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току месеца;

18) у року од шест месеци изврши најмање две лакше повреде обавеза из радног односа утврђене решењем којим је изречена одговарајућа мера;

19) не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом којим се уређује област рада; односно најкасније у року од 3 (три) дана од дана наступања привремене спречености за рад;

20) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

21) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

22) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

23) злоупотребава систем за електронску контролу приступа и контролу радног времена;

24) дискриминативно узнемирава студенате, странаке Факултета и запослене у односу на расу, боју коже, религију, пол, национално порекло, године живота, физички недостатак студената, странака Факултета и запослених;

25) сексуално узнемирава студената, странака Факултета и других запослених, а које подразумева покушај непожељног сексуалног прилажења, тражење сексуалних услуга или било који други вид

непожељног вербалног или физичког понашања сексуалне природе на радном месту, а нарочито уцене које подразумевају присилу да се изврше одређене сексуалне радње, у складу са Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања на Универзитету у Београду-Факултету политичких наука;

- 26) психички злостављања и омаловажава студенате, странке Факултета и запослене;
- 27) уноси оружје, оруђе и друга средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених, студената и странака Факултета;
- 28) намерно и свесно поднесе неистините и нетачне пријаве у складу са Законом о заштити узбуњивача, Законом о спречавању злостављања на раду, Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања на Универзитету у Београду-Факултету политичких наука и овог Правилника;
- 29) крши забрану пушења у згради и дворишном простору Факултета утврђене Законом о заштити становништва од изложености дуванском диму Републике Србије;
- 30) повреди технолошку дисциплину, злоупотреби софтвер у власништву Факултета, злоупотреби система видео надзора и сл;
- 31) врши друге теже повреде радне обавезе утврђене законом којим се уређује рад јавне службе;
- 32) свако друго чињење или нечињење које нарушава дисциплину рада - технолошку, организациону, комуникациону и сваку другу, до те мере да мора бити прекинуто отказом.

Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди декан, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тачка 6. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други одговарајући начин. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине и обавеза из радног односа у смислу става 1. овог члана.

III ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗА ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ПРАВИЛА ПОНАШАЊА И ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 7.

Контролу поштовања дисциплине, прописаних правила понашања и обавеза из радног односа врше шефови служби, шефови одељења, продекани и декан Факултета.

Шеф службе, шеф одељења, продекан, запослени, студент или странка Факултета је дужна да случајеве повреде дисциплине, правила понашања и обавезе из радног односа из члана 6. овог Правилника, пријави декану Факултета.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

Члан 8.

Пријава из члана 7. овог Правилника, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду дисциплине, правила понашања и обавеза из радног односа;
- врсту повреде дисциплине, правила понашања и обавеза из радног односа из члана 6. овог Правилника;
- околности под којима је настала повреда дисциплине, правила понашања и обавеза из радног односа (место, време извршења повреде);
- доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве, изводи из евиденције система за електронску контролу приступа и контролу радног времена, видео записи система за видео надзор објекта Факултета и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 9.

Декан Факултета је дужан да запосленом за кога је добио пријаву о учињеној повреди, достави упозорење у писаној форми, у року од 15 (петнаест) дана од дана добијања пријаве.

У упозорењу из става 1. овог члана декан је дужан да наведе основ за отказ уговора о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ и рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења.

Члан 10.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења декана изјасни у року који не може бити краћи од 8 (осам) дана од дана достављања упозорења.

Запослени уз изјашњавање из претходног става може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Члан 11.

Декан је дужан да решењем именује комисију од 3 (три) члана из реда запослених ради утврђивања чињеница које су основ за давање отказа.

Декан ће комисији доставити све прикупљена писмена и др. у вези са предметном пријавом.

Комисија нема право на надокнаду за свој рад.

Комисија је самостална у свом раду.

Комисија чињенице може прикупљати саслушањем очевидаца, лица која су поднела пријаву, запосленог против кога је поднета пријава и на друге начине.

Комисија ће након што прикупи чињенице и доказе сачинити извештај.

У извештају ће навести све податке и околности под којима је дошло до чињења, односно нечињења, а које су означене као повреда дисциплине и понашања, односно обавезе из радног односа и изнети свој став да ли је дошло по повреде дисциплине, понашања и обавезе из радног односа.

Комисија ће извештај из претходног става доставити декану најкасније у року од 15 (петнаест) дана од дана именовања.

У случају да се ради о нарочито сложенем случају, комисија може затражити од декана продужетак рока за предају извештаја за још 15 (петнаест) дана.

Заједно са извештајем комисија ће декану предати писмена и све остале доказе које је прикупила у свом раду.

Комисија у извештају може да предложи неку од прописаних мера.

Извештај комисије потписују сви чланови комисије.

Уколико се члан комисије се не слаже са текстом извештаја дужан је да поднесе издвојено мишљење.

Члан 12.

Декан може, ако постоје олакшавајуће околности, да уметом отказа запосленом изрекне једну од следећих мера:

1. опомену са најавом отказа у којој се наводи да послодавац може да запосленом откаже уговор о раду без поновног упозорења у складу са законом, ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту тежу повреду обавезе из радног односа;
2. умањење плате у висини од 10% до 20% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању до 3 (три) месеца, која се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате;
3. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 (једног) до 15 радних дана.

Члан 13.

Мере из члана 12. овог Правилника, декан може да изрекне запосленом у року од 6 (шест) месеци од дана сазнања за чињенице, односно у року од једне године од дана наступања чињеница које су основ за изрицање ових мера.

Члан 14.

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 писмену белешку.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или 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.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Факултет и запосленог.

Члан 15.

Факултет је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, Факултет је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

IV ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 16.

Запослени је одговоран за лакше повреде обавеза из радног односа.

Лакшим повредама из става 1. овог члана сматра се:

- 1) учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада;
- 2) несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;
- 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 правила струке, односно акта о радној дисциплини на Факултету која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених у складу са законом;
- 6) свако друго чињење или нечињење које нарушава дисциплину рада - технолошку, организациону, комуникациону и сваку другу, али не до те мере да мора бити прекинуто отказом.

За лакше повреде из става 2. овог члана декан може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- 1) опомену;

2) умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

V ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗА ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 17.

Пријаву о лакшој повреди радне обавезе може да поднесе шеф службе, шеф одељења, продекан, запослени, студент или странка Факултета, декану Факултета.

Члан 18.

Пријава из члана 18. овог Правилника, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио лакшу повреду обавеза из радног односа;
- врсту лакше повреди обавеза из радног односа из члана 17. овог Правилника;
- околности под којима је настала лакша обавеза из радног односа (место, време извршења повреди);
- доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве, изводи из евиденције система за електронску контролу приступа и контролу радног времена, видео записи система за видео надзор објекта Факултета и др) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 19

Декан ће пријаву проследити запосленом на изјашњавање.

Запослени је дужан да се на наводе из пријаве изјасни у року који не може бити краћи од 8 (осам) дана од дана достављања пријаве.

Запослени уз изјашњавање из претходног става може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Члан 20.

Изрицање мера за лакше повреди обавеза из радног односа застарева у року од три месеца од дана сазнања за учињене повреди, односно у року од шест месеци од дана учињене повреди.

VI ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 21.

Овај Правилник ступа на снагу 8 (осмог) дана од дана објављивања на сајту Универзитета у Београду - Факултета политичких наука.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе Правила о дисциплини и понашању запослених на Универзитету у Београду-Факултету политичких наука бр. 01 број 3188/1 од 11. 12. 2015. године са изменама и допунама бр. 01-850/1 од 20. 03. 2017. године и бр.01-104/1 од 14.01.2019.године.

Објављено на сајту Универзитета у Београду-Факултета политичких наука дана 24.02.2025. године

ДЕКАНКА ФАКУЛТЕТА

Проф.др Маја Ковачевић