



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ТУЗЛА

Година XL - Број 20 Тузла, 17.9.2020. године

Примерак

100,00 дин.

Годишња претплата 2.000,00 дин.

АКТИ ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

3.

На основу члана 4. и 135. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Сл. гласник РС", бр. 21/16, 113/17 и 95/18), члана 80. став 1. Статута општине Тузла ("Сл. лист општине Тузла", бр. 3/19) и члана 16. Одлуке о Општинској управи општине Тузла ("Сл. лист општине Тузла", бр. 18/18), начелник Општинске управе општине Тузла, дана 17.09.2020. године, доноси

П Р А В И Л Н И К О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником се уређују:

- 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 аката органа општине.

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.

Члан 7.

Теже повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено 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.

III ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

Члан 8.

Дисциплински поступак покреће послодавац, на сопствену иницијативу или на предлог лица које је непосредни руководиоц 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.

Послодавац води дисциплински поступак, одлучује о дисциплинској одговорности и изриче дисциплинске мере.

Послодавац може да образује дисциплинску комисију од три члана да у његово име води дисциплински поступак и одлучује о дисциплинској одговорности.

Послодавац је дужан да образује дисциплинску комисију да у његово име води дисциплински поступак у случајевима теже повреде дужности из радног односа.

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 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 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.

На основу одлуке дисциплинске комисије о дисциплинској одговорности службеника из члана 10. став 2. и 3. овог правилника, послодавац службенику изриче дисциплинску меру.

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 ДИСЦИПЛИНСКИХ 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 нижег коефицијента у распону до почетка непосредно нижег платног разреда, који не може бити нижи од почетног коефицијента звања чије послове службеник обавља, према закону којим се уређују плате у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

3) забрана напредовања до четири године;

4) премештај на радно место у непосредно ниже звање уз одређивање коефицијента према закону којим се уређују плате у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе;

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 послодавац или дисциплинска комисија, у зависности од тога ко води дисциплински поступак.

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 кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадровске 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.

Члан 24.

Одредбе овог правилника сходно се примењују и на намештенике.

VI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 25.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској одговорности запослених и руководећих радника у Општинској управи општине Ћићевац, бр. 116-1/12-03 од 27.08.2012. године.

Члан 26.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Сл. листу општине Ћићевац".

ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ ЋИЋЕВАЦ

Бр. 116-1/20-03 од 17.09.2020. године

НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

Мирјана Станојевић Јовић, с.р.

АКТИ ОПШТИНСКЕ ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ

11.

На основу члана 42., 45., 46. став 1. тачка 5) и члана 48. Закона о локалним изборима ("Сл. гласник РС", бр. 129/07, 34/10- одлука УС, 54/11, 12/20, 16/20- аутен. тумачење и 68/20), Општинска изборна комисија општине Ћићевац, на седници одржаној 15. септембра 2020. године, објављује

ИЗВЕШТАЈ

О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ОДБОРНИКА И ДОДЕЉИВАЊУ МАНДАТА НОВИМ ОДБОРНИЦИМА СКУПШТИНЕ ОПШТИНЕ ЋИЋЕВАЦ, ИЗАБРАНИМ НА ИЗБОРИМА ОДРЖАНИМ 21. ЈУНА 2020. ГОДИНЕ

1. Одборницима Скупштине општине Ћићевац Мирјани Кркић и Александру Шулићу, изабраним са изборне листе "АЛЕКСАНДАР ВУЧИЋ- ЗА НАШУ ДЕЦУ", престао је мандат, пре истека времена на који су изабрани, због преузимања посла, односно функције, који су у складу са законом, неспојиви са функцијом одборника.

Одборница Мирјана Кркић, изабрана је за председника општине Ћићевац, а одборник Александар Шулић, за заменика председника општине Ћићевац на седници Скупштине општине одржаној дана 21. августа 2020. године.

Одборница Јована Поповић је поднела оставку у форми оверене писане изјаве на писарници Општинске управе, Ов бр. 035-1/2774, дана 4. септембра 2020. године.

2. Чланом 46. став 1. тачка 5) Закона о локалним изборима прописано је да одборнику престаје мандат пре истека времена на које је изабран, због преузимања посла, односно функције, који су у складу са законом, неспојиви са функцијом одборника.

Чланом 46. став 1. тачка 1) истог закона прописано је да одборнику престаје мандат пре истека времена на које је изабран подношењем оставке. Ставом 2.- 4. истог члана прописано је да одборник може поднети оставку усмено на седници скупштине јединице локалне самоуправе, а између две седнице подноси је у форми оверене писане изјаве. После подношења усмене оставке одборника, скупштина без одлагања, на истој седници утврђује да је одборнику престао мандат. О оставци коју је одборник поднео између две седнице, скупштина је дужна да одлучи на првој наредној седници.

3. С обзиром да је одборницима Мирјани Кркић, Александру Шулићу и Јовани Поповић, мандат престао пре истека времена на које су изабрани, мандати се додељују у складу са чланом 48. став 1. Закона о локалним изборима првом следећем кандидату са исте изборне листе коме није био додељен мандат одборника, и то:

- са изборне листе "АЛЕКСАНДАР ВУЧИЋ- ЗА НАШУ ДЕЦУ", кандидату под редним бројем 13. Јелени Миљковић, кандидату под редним бројем 14. Зорану Антићу и кандидату под редним бројем 15. Сузани Гајић Јовановић.

4. Од кандидата Јелене Миљковић, Зорана Антића и Сузани Гајић Јовановић је прибављена писмена сагласност да прихватају мандат одборника, у складу са чланом 48. став 6. Закона о локалним изборима.

5. С обзиром да су испуњени услови из члана 46. став 1. тачка 1) и 5) Закона о локалним изборима за престанак мандата одборника и члана 48. истог закона за потврђивање мандата нових одборника, Општинска изборна комисија издаје Уверења о избору за одборника следећим лицима:

- Јелени Миљковић, доктор медицине из Ћићевца, ул. Душанова бр. 25, рођена 20.10.1989. године;

- Зорану Антићу, инж. технологије из Град Сталаћа, ул. Виноградарска бр. 1, рођен 15.05.1970. године;
- Сузани Гајић Јовановић, мастер педагог из Ћићевца, ул. Карађорђева 131, рођена 03.12.1988. године.
- 6. Извештај доставити Одбору за административно- мандатна питања, избор и именовања и борбу против корупције, који ће сачинити извештај са предлогом за утврђивањем престанка мандата одборника и предлогом за потврђивање мандата одборника и исти достави Скупштини општине на даљу надлежност.
- 7. Овај извештај објавити у "Сл. листу општине Ћићевац".

ОПШТИНСКА ИЗБОРНА КОМИСИЈА ОПШТИНЕ ЋИЋЕВАЦ
Бр. 013- 4/20-02 од 15. септембра 2020. године

СЕКРЕТАР КОМИСИЈЕ
Драгана Јеремић, с.р.

ПРЕДСЕДНИК КОМИСИЈЕ
Ненад Јовановић, с.р.

САДРЖАЈ

**АКТИ
ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ**

Страна

3. Правилник о дисциплинској одговорности и одговорности за штету..... 1

**АКТИ
ОПШТИНСКЕ ИЗБОРНЕ КОМИСИЈЕ**

11. Извештај о престанку мандата одборника и додељивању мандата новим одборницима
Скупштине општине Ћићевац, изабраним на изборима одржаним 21. јуна 2020. године..... 5

ПРЕТПЛАТИТЕ СЕ НА СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ОПШТИНЕ ЋИЋЕВАЦ ЗА 2020. ГОДИНУ
Годишња претплата износи 2.000,00 динара
Наруџбе слати на Општинску управу
УПЛАТУ ВРШИТИ НА РАЧУН 840-742351843-94
ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ ЋИЋЕВАЦ