На основу члана 179. и 179 a, Закона о раду („Сл.Гласник РС“, бр. 24/05, 61/05,, 54/09, 32/13, 75/2014, 13/2017 - Одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), члана 143. Закона о запосленима у јавним службма ( „Службени гласник РС“, број 113/2017, 95/2018 и 86/2019), сходно члану 19. став 1. тачка 1) Статута Туристичке организације општине Рача број 112/2020, на седници одржаној дана 9.8.2021.године Управни одбор ТООР, доноси следећи:

**ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ У ТУРИСТИЧКОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ ОПШТИНЕ РАЧА**

**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим Правилником о дисциплинској одговорности запослених (у даљем тексту: Правилник) у Туристичкој организацији општине Рача (у даљем тексту: ТООР) се уређују:

- обавезе запослених у раду и њихова одговорност за повреду радних обавеза и дужности и причињену штету;

-изрицање мера за учињене повреде радних обавеза;

-рокови застарелости покретања и вођења поступка;

-рокови застарелости и извршења дисциплинских мера и друга питања везана за ди-

сциплинску одговорност запослених.

**Члан 2.**

Ступањем на рад запослени Уговором о раду преузима обавезе и дужности на раду и у вези са радом.

**Члан 3.**

Запослени је дужан да :

1. да чува имовину ТООР и да се према њој односи са пажњом доброг домаћина;

2. да рационално користи средства за рад и користи инвентар и опрему ТООР у службене сврхе;

3. да савесно обавља свој посао и да извршава своје радне дужности и обавезе из радног односа;

4. да улаже личне и стручне способности при раду;

5. да рад обавља у одређено радно време и да се за време рада не удаљава са свог посла;

6. да одмах, а најкасније у року од 24 часа, обавести директора ако је из било којих разлога спречен да дође на рад;

7. да чува пословну тајну;

8. да стално усавршава своје радне и стручне способности;

9. да се придржава заштитних мера при раду;

10. да извршава одлуке надлежних органа;

11. да поступа по налогу директора или другог надлежног органа.

**Члан 4.**

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и општим актима ТООР.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину, у складу са законом, правилником о радним односима ТООР и овим правилником.

**II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ**

**Члан 5.**

Запослени може да одговара за:

1) лакшу повреду радне обавезе утврђену овим Правилником;

2) тежу повреду радне обавезе утврђену оим Правилником;

3) повреду забране дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, забрана понашања које вређа углед, част и достојанство;

4) материјалну штету коју нанесе организацији, намерно или крајњом непажњом, у складу са Законом и овим Правилником.

**Члан 6.**

Према запосленом који не поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилником, директор може спроводити мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних дужности, али и да у складу са Законом о раду откаже Уговор о раду.

**Члан 7.**

1. **Лакше повреде радне обавезе запосленог у ТООР су:**

 Повредом радне дисциплине или правила понашања запосленог сматра се ако:

* неоправдано закашњава на рад, односно одлази са рада пре завршетка утврђеног радног времена у току месеца најмање три дана;
* неоправдани изостанак са рада један радни дан;
* напушта своје радно место без јављања овлашћеном лицу;
* не пријављује или неблаговремено пријављује кварове апарата;
* не преноси стручно знањe и стечено искуство на приправнике или волонтере;
* неуредно, неажурно вођење или невођење прописане евиденције;
* повређује принцип слободног приступа информацијама;
* одбија замену колега у ТООР;
* уколико учини неку другу повреду радне обавезе утврђену Уговором о раду .

**Члан 8.**

Сваки запослени је дужан, ако дође до повреде радне дисциплине, односно правила понашања, да о томе обавести директора или запосленог који, у складу са законом одлучује о појединачним правима и обавезама (овлашћени запослени).

**Члан 9.**

Мере за лакшу повреду радне обавезе из претходног члана. овог су:

1) писана опомена;

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

Поступак је исти као и за тежу повреду радне обавезе.

**Члан 10.**

1. **Теже повреде радне обавезе запосленог у ТООР су уколико:**

1) је против њега покренуто кривично гоњење за кривично дело из области рада;

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 ТООР;

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 ТООР;

6) обавља додатни рад супротно забрани послодавца која је дата у складу са законом;

7) спречава и омета кориснике услуга и странака у остваривању њихових права и на праву заснованих интереса;

8) тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица или користи рад у јавној служби да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица мимо одредаба овог закона;

10) 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;

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

12) саопштава поверљиве податке и информације о корисницима услуга ТООР супротно закону;

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

14) незаконитим поступањем повређује права других запослених;

15) недолично, насилнички или увредљиво се понаша према корисницима услуга ТООР или запосленима;

16) неоправдано изостане с рада најмање три узастопна радна дана;

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

18) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом којим се уређује област рада;

19) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

20) 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;

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

22) ако одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности у складу са законом;

23) врши друге теже повреде радне обавезе утврђене законом којим се уређује рад оргаизације, односно општим актом;

**Члан 11.**

Мере за тежу повреду радне обавезе из претходног члана су: новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа, односно:

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца

Удаљење из претходног става може да траје најдуже три месеца, а по истеку је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру ако за то постоје оправдани разлози.

Запослени ће бити удаљен са рада из разлога под тачком 1. до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

За време удаљења из става 2. овог члана запосленом припада накнада зараде у виини једне четвртине, а уколико издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Послодавац може да као меру за тежу повреду радне обавезе односно радне дисциплине да запосленом у случајевима наведеним у члану 10. овог правилника да откаже уговор о раду.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

**3.Повреде забране**

**А)Забрана дискриминације**

**Члан 12.**

Запосленом у ТООР је забрањено дискриминаторско поступање, којим се на непосредан или посредан, отворен или прикривен начин, неоправдано прави разлика или неједнако поступа, односно врши пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе лица, као и на чланове њихових породица или њима блиска лица на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, статусу мигранта, односно расељеног лица, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и културном пореклу, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Мере за тежу повреду забране из става 1. овог члана су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа, односно:

 1) Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде забране из става 1. овог члана до окончања дисциплинског поступка, у складу са Законом и законом којим се уређује рад;

 2) Запосленом који изврши повреду забране прописане ставом 1. овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

**Б) Забрана насиља, злостављања и занемаривања**

**Члан 13.**

Запосленом у ТООР је забрањено да физички, психички, социјално, сексуално, дигитално и сваким другим насиљем, злоставља и занемарује другог запосленог у ТООР.

 Под насиљем и злостављањем подразумева се сваки облик једанпут учињеног, односно понављаног вербалног или невербалног понашања које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности.

Под физичким насиљем сматра се: свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног повређивања запосленог у ТООР или трећег лица.

 Под психичким насиљем сматра се понашање које доводи до тренутног или трајног угрожавања психичког и емоционалног здравља и достојанства.

 Под социјалним насиљем сматра се искључивање осталих запослених различитих облика активности организације.

 Под сексуалним насиљем и злостављањем сматра се понашање којим се други запослени сексуално узнемирава, наводи или приморава на учешће у сексуалним активностима које не жели, не схвата или за које није развојно дорастао или се користи за проституцију, порнографију и друге облике сексуалне експлоатације.

 Под дигиталним насиљем и злостављањем сматра се злоупотреба информационо комуникационих технологија која може да има за последицу повреду друге личности и угрожавање достојанства и остварује се слањем порука електронском поштом, смс-ом, ммс-ом, путем веб-сајта (veb site), четовањем, укључивањем у форуме, социјалне мреже и другим облицима дигиталне комуникације.

Мере за тежу повреду забране из става 1. овог члана су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа, односно:

 1) Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде забране из става 1. овог члана до окончања дисциплинског поступка, у складу са Законом и законом којим се уређује рад;

 2) Запосленом који изврши повреду забране прописане ставом 1. овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

В)**Забрана понашања које вређа углед, част или достојанство**

**Члан 14.**

 Забрањено је свако понашање запосленог којим се вређа углед, част или достојанство трећег лица или другог запосленог.

 Мере за тежу повреду забране из става 1. овог члана су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа, односно:

 1) Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде забране из става 1. овог члана до окончања дисциплинског поступка, у складу са Законом и законом којим се уређује рад;

 2) Запосленом који изврши повреду забране из става 1. овог члана једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца;

 3) Запосленом који други пут изврши повреду забране из става 1. овог члана, изриче се мера престанка радног односа

Новчана казна за тежу повреду радне обавезе из става 2. тачка 2) овог члана, изриче се у висини од 20%–35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

**Г)Забрана страначког организовања и деловања**

**Члан 15.**

Запосленом је у ТООР забрањено страначко организовање и деловање и коришћење простора организације у те сврхе.

Мере за тежу повреду забране из става 1. овог члана су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа, односно: 1) Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде забране из става 1. овог члана до окончања дисциплинског поступка, у складу са Законом и законом којим се уређује рад; 2) Запосленом који изврши повреду забране прописане ставом 1. овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

**III ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК**

**Члан 16.**

Дисциплински поступак против запосленог у ТООР покреће директор на сопствену иницијативу или на предлог другог запосленог који сазна за повреду дужности из радног односа.

Дисциплински поступак против директора покреће орган управљања односно Управни одбор ТООР.

**Члан 17.**

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

**Члан 18.**

Дисциплински поступак води директор или може да оснује одлуком дисциплинску комисију од три члана која ће водити поступак и одлучити о дисциплинској одговорности од којих један члан мора имати стечено високо образовање из научне области правне науке.

**Члан 19.**

У оквиру дисциплинског поступка одржава се усмена расправа на којој запослени има право да изложи своју одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства запосленог уколико за то постоје оправдани разлози, а заослени уредно позван.

На остала питања у вези поступка која нису регулисана овим правилником примењују се одредбе Закона о општем управном поступку.

**Члан 20.**

На основу одлуке комисије о дисциплинској одговорности, директор запосленом изриче дисциплинску меру водећи рачуна о степену одговорности, тежини последица повреде и субјективним и објективним околностима под којима је повреда учињена.

**IV МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

**Члан 21.**

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

Поступак утврђивања одговорности за штету покреће, води и доноси решење директор ТООР. Ако је штету проузроковало више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао. Ако се не може утврдити удео сваког запосленог у проузроковању штете, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

 Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљањем за штету одговарају солидарно.

**Члан 22.**

Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину, као и ко је штету учинио, утврђује Комисија за накнаду штете од три члана коју именује директор ТООР.

**Члан 23.**

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари. Ако се висина штете не може утврдити на овај начин или би проузроковало несразмерне трошкове, висина штете утврђује се у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

**Члан 24.**

На основу спроведеног поступка, директор доноси решење којим се запослени оглашава одговорним за проузроковану штету и обавезује да штету накнади, ослобађа од одговорности или се поступак обуставља.

Решењем којим се налаже запосленом да штету надокнади, утврђује се начин на који ће запослени да надокнади штету и у ком року. Ако запослени у року од три месеца не накнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

**Члан 25.**

У оправданим случајевима, директор може, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, полазећи од утицаја штете на процес рада, извршавања радних обавеза запослених, као и од материјалног стања запосленог

**Члан 26.**

Ако је ТООР надокнадила штету коју је запослени на раду или у вези са радом проузроковао трећем лицу, запослени је дужан да износ исплаћене штете надокнади организацији, ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

**Члан 27.**

Против решења директора за накнаду штете запослени има право приговора Управном одбору, у року од 15 дана од дана достављања одлуке. Управни одбор је дужан да у року од 15 дана донесе одлуку по уложеном приговору.

**V РОКОВИ ЗАСТАРЕЛОСТИ**

**Члан 28.**

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од наступања чињеница које су разлог за отказ.

У случају разлога за давање отказа кривичног гоњења или у случају осуђености за кривично дело у вези са радом послодавац може дати отказ најкасније до истека рока застарелости за кривично дело.

**Члан 29.**

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

**VI ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 30.**

Овај Правилник ступа на снагу у року од осам дана од дана објављивања на огласној табли Туристичке организације општине Рача.

 **ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА**

 с.р. Јелена Аћимовић