

PRAVILNIK O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI ZAPOŠLJENIH NA FAKULTETU ZA
CRNOGORSKI JEZIK I KNJIŽEVNOST CETINJE

I OSNOVNE ODREDBE

FAKULTET ZA CRNOGORSKI JEZIK

FCJK I KNJIŽEVNOST
Broj 635

Cetinje, 19. 10. 2018 god.

Čl.1

Predmet ovog Pravilnika je bliže regulisanje disciplinskog postupka, organa pokretanja, vođenja i odlučivanja u disciplinskom postupku, organizacija istih kao i način vođenja evidencije izrečenih disciplinskih mjera.

Čl. 2

Zapošljena i angažovana lica na Fakultetu za crnogorski jezik i književnost Cetinje dužna su da:

- savjesno i odgovorno obavljaju poslove na kojima rade,
- poštjuju organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, uslove i pravila poslodavca u vezi s ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa,
- obavijeste poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova,
- obavijeste poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak štete u vezi sa tim.

Čl. 3

U pogledu okolnosti koje se tiču povrede radnih obaveza i disciplinskog postupka a koje nijesu regulisane ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona o radu i Opštег kolektivnog ugovora.

II DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Čl. 4

Povredu radne obaveze radnik čini neizvršavanjem radne obaveze, nemarnim izvršavanjem radne obaveze, neblagovremenim izvršavanjem radne obaveze, nesavjesnim izvršavanjem radne obaveze.

Povreda radne obaveze može biti izvršenja činjenjem ili nečinjenjem.

Radnik je odgovoran za povredu radne obaveze ako je istu izvršio s umišljajem ili iz nehata.

Disciplinska odgovornost za povredu radne obaveze ne isključuje krivičnu odgovornost, prekršajnu odgovornost, materijalnu odgovornost.

Čl. 5

Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

Lakšom povredom radne obaveze smatraju se sve povrede koje su kao takve određene Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom, a osim njih naročito i:

- kašnjenje na posao, odlazak prije isteka radnog vremena, korišćenje pauze u vremenu koje nije predviđeno za tu namjenu,
- neljubazan i neprimjeren odnos prema drugim radnicima, studentima i trećim licima,
- iznošenje netačnih informacija o radu Fakulteta za crnogorski jezik i književnost koje nijesu dovele do nastupanja štetnih posljedica,
- neprijavljanje težih povreda radnih obaveza i/ili štete koju je prouzrokovao radnik,
- neblagovremeno izvršavanje odluka uslijed čega nijesu nastupile štetne posljedice,
- obavljanje privatnog posla za vrijeme rada.

Zapošljenom koji je učinio lakšu povredu radne obaveze može se izreći mjera:

-novčana kazna u visini 10% od neto plate radnika u trajanju od jednog do tri mjeseca,

Težom povredom radne obaveze smatraju se sve povrede koje su kao takve određene Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom, a osim njih naročito i takva ponašanja u radu ili u vezi s radom kojima se nanosi šteta interesima Fakulteta za crnogorski jezik i književnost ili iz kojih se može zaključiti da dalji rad na Fakultetu za crnogorski jezik i književnost ne bi bio moguć, a naročito:

- korišćenje alkohola ili narkotika tokom radnog vremena,
- davanje netačnih podataka o činjenicama bitnim za sklapanje Ugovora o radu,
- vršenje istih ili sličnih radnji koje predstavljaju lakšu povredu radne obaveze a koje se ponavljaju tri ili više puta,
- neopravdano odbijanje saradnje nenastavnog osoblja s nastavnim osobljem koja saradnja ima za cilj dobru organizaciju nastave i rada na Fakultetu za crnogorski jezik i književnost,
- vršenje mobinga,
- zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

Radniku koji je učinio težu povredu radne obaveze mogu se izreći mjere:

novčana kazna u visini 20% od neto plate radnika u trajanju od jednog do tri mjeseca ili prestanak radnog odnosa.

III DISCIPLINSKI POSTUPAK

Čl. 6

Svako zapošljeno ili angažovano lice na Fakultetu za crnogorski jezik i književnost ima pravo na podnošenje prijave o postojanju povrede radne obaveze.

Prijava se podnosi dekanu u pisanoj formi i sadrži: ime i prezime lica protiv koga se podnosi, njegovo radno mjesto, činjenični opis povrede radne obaveze.

Dekan će od lica protiv koga je podnešena prijava zahtijevati da se u pisanoj formi izjasni o svim okolnostima prijavljenog slučaja u roku od tri dana od prijema usmenog ili pismenog zahtjeva dekana, ali ako prijavljeno lice to ne učini, to neće biti smetnja daljem utvrđivanju njegove disciplinske odgovornosti.

Čl. 7

Dekan može predložiti disciplinskoj komisiji da zbog povrede radne obaveze pokrene disciplinski postupak, pri čemu će u prijedlogu navesti lice koje će ga zastupati na raspravi.

Ukoliko dekan ispitujući prijavu nađe da je ista očigledno neosnovana, ili da je protekao rok za pokretanje disciplinskog postupka, sačiniće o tome službenu zabilješku.

Čl. 8

Disciplinsku komisiju čine tri člana koje na prijedlog dekana bira Upravni odbor Fakulteta za crnogorski jezik i književnost, pri čemu njihov mandat traje 3 godine, s mogućnošću reizbora.

Članovi komisije između sebe biraju predsjednika komisije i sve odluke donose većinom glasova.

U slučaju da neki od članova disciplinske komisije bude privremeno spriječen ili sasvim onemogućen da učestvuje u radu komisije, predsednik Upravnog odbora Fakulteta za crnogorski jezik i književnost odrediće ko će ga zamijeniti u postupanju u konkretnom disciplinskom postupku.

Čl. 9

Disciplinska komisija nakon što primi prijedlog za pokretanje disciplinskog postupka može donijeti rješenje o obustavljanju postupka ukoliko je nastupila zastarjelost pokretanja postupka ili može donijeti rješenje o pokretanju disciplinskog postupka.

Čl. 10

Rješenje o pokretanju disciplinskog postupka sadrži: uvod (u njemu se navodi ko je i kada donio rješenje), izreku (u njoj se navode: lični podaci lica protiv koga se postupak pokreće – ime i prezime, JMBG, datum i mjesto rođenja, adresa stanovanja, radno mjesto; činjenični opis povrede radne obaveze, pravnu kvalifikaciju povrede radne obaveze; dokazi koji će se izvesti na raspravi).

Čl. 11

Disciplinska komisija je dužna da u roku od tri dana od dana donošenja rješenja o pokretanju disciplinskog postupka zakaže raspravu određujući dan, čas i mjesto održavanja rasprave.

Na raspravu se pozivaju zapošljeni kome se na teret stavlja povreda radne obaveze, lice koje je od strane dekana određeno da ga zastupa na disciplinskoj raspravi, svjedoci a po potrebi i druga lica.

Predstavniku sindikata čiji je zapošljeni član biće omogućeno učešće u postupku – isti će biti obaviješten o danu održavanja rasprave.

Čl.12

Rasprava u disciplinskom postupku je usmena i javna.

Javnost sa rasprave može se isključiti odlukom disciplinske komisije radi zaštite morala, bezbjednosti, kao i u slučaju postojanja ozbiljne i neposredne opasnosti od ometanja rasprave.

Poziv za raspravu sa rješenjem o pokretanju disciplinskog postupka dostavlja se zapošljenom najkasnije 8 dana prije dana održavanja rasprave.

Lice protiv koga se vodi disciplinski postupak može da se brani samo, može da angažuje branioca advokata ili ga na njegov zahtjev u postupku može zastupati i predstavnik sindikata.

U pozivu za disciplinsku raspravu zapošljeni se upoznaje s posljedicama nepristupanja na raspravu, s pravom da može angažovati advokata ili odabratи da ga zastupa sindikalni predstavnik, s posljedicama njihovog nepristupanja, uz ukazivanje da ukoliko nakon otpočinjanja disciplinske rasprave odluči da angažuje drugo lice da ga zastupa, to neće biti razlog za prekid ili odlaganje disciplinske rasprave.

Čl.13

Na disciplinskoj raspravi predsednik disciplinske komisije najprije utvrđuje jesu li prisutni svi članovi komisije te je li prisutno lice protiv koga je disciplinski postupak pokrenut.

Ako nijesu prisutni svi članovi disciplinske komisije, rasprava će se odložiti.

Ako je lice protiv koga se postupak vodi uredno pozvano na disciplinsku raspravu a nije pristupilo na raspravu niti obrazložilo svoj izostanak, rasprava se može održati.

Ako lice protiv koga se postupak vodi nije bilo uredno pozvano na disciplinsku raspravu i ne pristupi, rasprava će se odložiti.

Kada advokat lica protiv koga se vodi disciplinski postupak, ili sindikalni predstavnik od koga je zapošljeni tražio da ga zastupa, ne pristupi na raspravu iako je uredno pozvan, rasprava će se održati.

Ako ne pristupi lice koje je dekan odredio da ga zastupa u disciplinskom postupku, a uredno je bilo pozvano, rasprava će se održati, a u slučaju nepostojanja dokaza da je isti uredno pozvan, rasprava će se odložiti.

Čl. 14

Disciplinska rasprava započinje tako što predsednik disciplinske komisije u bitnom iznosi sadržinu rješenja o pokretanju disciplinskog postupka, a zatim poziva zapošljenog da se izjasni da li priznaje ili negira odgovornost za povredu radne obaveze pa ukoliko negira poziva ga da iznese odbranu uz ukazivanje da ako odbije da odbranu iznese ili ako odbije da odgovara na pitanja, biće pročitana njegova izjava ranije data dekanu u pisanoj formi.

Nakon iznošenja odbrane od strane lica protiv koga se postupak vodi, ili nakon čitanja njegove ranije date pisane izjave, zastupnik dekana, branilac lica protiv koga se postupak vodi i/ili predstavnik sindikata, imaju pravo na postavljanje pitanja licu protiv koga se postupak vodi. Nakon njih licu protiv koga se postupak vodi pitanja mogu postavljati predsednik komisije i članovi iste.

Čl. 15

Nakon saslušanja lica protiv koga se vodi disciplinski postupak, pristupa se izvođenju dokaza.

Disciplinska komisija odlučuje koji se dokazi izvode i kojim redoslijedom, pri čemu može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi ili od kojih se odustalo.

Ako se rasprava ne okonča na prvom ročištu na kome je saslušan zapošljeni, na narednim ročištima nije nužno prisustvo zapošljenog ako zapošljeni ima branioca/zastupnika koji je uredno pozvan na ista.

Čl. 16

Disciplinskom raspravom rukovodi predsednik disciplinske komisije.

O toku disciplinske rasprave vodi se zapisnik koji potpisuju predsjednik disciplinske komisije, lice protiv koga se vodi disciplinski postupak, branilac, lice ovlašćeno od dekana da ga zastupa i zapisničar.

Čl. 17

Kada budu izvedeni svi dokazi, ili kada ne bude više dokaznih prijedloga ili dokazni prijedlozi budu odbijeni a disciplinska komisija zaključi da je činjenično stanje u dovoljnoj mjeri utvrđeno, predsednik disciplinske komisije objaviće da je dokazni postupak okončan i pozvaće lice ovlašćeno od dekana da ga zastupa i lice protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog branioca/zastupnika, na davanje završnih riječi.

Nakon iznijetih završnih riječi predsednik disciplinske komisije zaključuje raspravu.

Čl. 18

Disciplinska komisija odmah nakon zaključenja rasprave pristupa vijećanju i glasanju a odluku donosi u formi rješenja, koju odluku zatim predsednik disciplinske komisije objavljuje.

Disciplinska komisija izuzetno, uslijed složenosti predmeta postupka, može odložiti objavljivanje odluke najviše tri dana od dana zaključenja rasprave, o čemu će predsednik komisije obavijestiti prisutna lica, ali njihov izostanak neće uticati na objavljivanje odluke.

Disciplinska komisija je dužna da u pisanoj formi u roku od tri dana od dana saopštavanja odluke uradi njen pisani otpravak.

Rješenje sadrži: uvod (označavanje organa koji donosi odluku i sastav istog, označavanje predmeta postupka, stranaka u postupku i njihovih zastupnika, ko je prisustvovao objavljivanju odluke, kada je odluka donešena); izreku (navođenje činjenica koje sadrže opis povrede radne obaveze, pravna kvalifikacija iste); obrazloženje i pravnu pouku (ukazivanje da protiv rješenja lice protiv koga je postupak vođen ima pravo podnošenja tužbe nadležnom sudu u roku od 15 dana od dana prijema rješenja).

Čl.19

Disciplinska komisija rješenjem može:

- obustaviti postupak (ukoliko je nastupila zastarjelost vođenja disciplinskog postupka, ukoliko nije dokazano da je zapošljeni počinio povredu radne obaveze, ukoliko je utvrđeno da sporno (ne)postupanje ne predstavlja povredu radne obaveze, ukoliko mu je za istu povredu radne obaveze već izrečena disciplinska mjera, ukoliko mu je prije donošenja rješenja prestao radni odnos kod ovog poslodavca, ukoliko postoje druge okolnosti koje isključuju njegovu odgovornost),
- oglasiti zapošljenog krivim i izreći mu disciplinsku mjeru,

Čl. 20

Prilikom donošenja odluke o mjeri zbog povrede radne obaveze naročito će se uzeti u obzir:

- težina povrede i konkretne posljedice povrede,
- stepen odgovornosti zapošljenog,
- raniji rad zapošljenog i njegovo ponašanje na radu,
- ostale okolnosti koje bi mogle uticati na vrstu i visinu izrečene mjere.

IV ZASTARJELOST POKRETANJA I VOĐENJA POSTUPKA

Čl. 21

Pokretanje postupka protiv zapošljenog zbog povrede radne obaveze zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je povreda izvršena, odnosno od dana saznanja za povredu i učinioca.

Vođenje postupka protiv zaposlenog zbog povrede radne obaveze zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

V VOĐENJE EVIDENCIJE O IZREČENIM DISCIPLINSKIM MJERAMA

Čl. 22

O disciplinskim mjerama koje su izrečene zapošljenima na Fakultetu za crnogorski jezik i književnost vodi se evidencija koja sadrži podatke: ime i prezime zapošljenog, JMBG, pravosnažno izrečena disciplinska mjera.

Evidenciju u pisanoj i elektronskoj formi, vodi sekretar ili drugo lice koje odredi Dekan.

VI ZAVRŠNE ODREDBE

Ovaj pravilnik stupa na snagu danom objavljivanja na sajtu Fakulteta za crnogorski jezik i književnost.

