

Na osnovu Statuta Visoke škole za savremeno poslovanje, informacione tehnologije i tržišne komunikacije „INTERNACIONALNA POSLOVNO-INFORMACIONA AKADEMIJA“ Tuzla Upravni odbor na sjednici održanoj dana 02.02.2015. godine donosi

P R A V I L N I K

o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih i angažovanih na Visokoj školi za savremeno poslovanje, informacione tehnologije i tržišne komunikacije „INTERNACIONALNA POSLOVNO-INFORMACIONA AKADEMIJA“ Tuzla

Član 1

Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih i angažovanih na Visokoj školi za savremeno poslovanje, informacione tehnologije i tržišne komunikacije „INTERNACIONALNA POSLOVNO-INFORMACIONA AKADEMIJA“ Tuzla (u daljem tekstu: Pravilnik) reguliše se disciplinska i materijalna odgovornost svih zaposlenih i angažovanih radnika (u daljem tekstu: Radnik) po bilo kom osnovu (radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme, probni rad, pripravnički rad, volonterski rad, obavljanje privremenih i povremenih poslova, obavljanje rada po ugovoru o djelu) u Visokoj školi za savremeno poslovanje, informacione tehnologije i tržišne komunikacije „INTERNACIONALNA POSLOVNO-INFORMACIONA AKADEMIJA“ Tuzla (u daljem tekstu: IPI Akademija Tuzla), a naročito se uređuje odgovornost Radnika za povredu radne obaveze, nepoštivanje radne discipline, odgovornost za pričinjenu štetu, pokretanje i vođenje disciplinskog postupka, izricanje mjera za učinjene povrede radnih obaveza, rokove zastarijelosti pokretanja i vođenje postupka i izvršenja disciplinskih mjera i druga pitanja vezana za disciplinsku i materijalnu odgovornost Radnika.

U pogledu odgovornosti iz radnih odnosa, odnosno po osnovu rada koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu i Pravilnik o radu.

Član 2

Stupanjem na rad u IPI Akademiju Tuzla, Radnik preuzima obaveze i dužnosti na radu i u vezi sa radom utvrđene Zakonom o radu, Pravilnikom o radu, Statutom IPI Akademije Tuzla, Ugovorom o radu i drugim opštim aktima IPI Akademije Tuzla.

Neizvršavanje obaveza iz radnog odnosa, kršenja pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom, Statutom IPI Akademije Tuzla te narušavanje ugleda IPI Akademije Tuzla i njegovih Radnika, povlači disciplinsku odgovornost.

Član 3

Radnik je dužan:

- da savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
- da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjenjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa,
- da obavjesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogli da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,

-da obavjesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak štete.

Član 4

Radnici su međusobno i lično odgovorni za savjesno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza u radnom odnosu.

Radnik koji svojom krivicom ne ispunjava svoje dužnosti i radne obaveze predviđene Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta zaposlenih IPI Akademije Tuzla, Statutom, Ugovorom o radu ili se ne pridržava odluka donesenih u IPI Akademiji Tuzla, čini povredu radne dužnosti i obaveza.

Radnik odgovara samo za povredu radne dužnosti i obaveza koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom i ovim Pravilnikom.

Član 5

Radnik je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi s radom, namjerno ili iz nepažnje prouzrokuje IPI Akademiji Tuzla.

Član 6

Radnik je naročito dužan:

- da čuva imovinu IPI Akademije Tuzla i da se prema njoj odnosi sa pažnjom dobrog privrednika i domaćina,
- da ulaže lične i stručne sposobnosti pri radu i da racionalno koristi sredstva za rad,
- da lično i savjesno obavlja svoj posao, da izvršava svoje radne dužnosti i obaveze koje proizlaze iz rada,
- da rad obavlja u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog posla, a ukoliko je to neophodno uz saglasnost neposrednog rukovodioca,
- da čuva poslovnu tajnu,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da izvršava odluka organa upravljanja IPI Akademije Tuzla,
- da se pridržava zakona i opštih akata IPI Akademije Tuzla.

Član 7

Lakše povrede radnih obaveza i dužnosti su:

- neblagovremen dolazak na posao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena ili neopravdano odsustvo s posla za vrijeme kada je obavezna prisutnost,
- nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka,
- neopravdan izostanak s posla jedan radni dan,
- neobavješćavanje o propustima u vezi sa zaštitom na radu,
- pokrivanje materijalne štete,
- neuredno, nepotpuno, neblagovremeno i nesavjesno vođenje evidencije iz oblasti rada i poslovanja,
- obavljanje privatnog posla za vrijeme rada,
- nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenim (svada, uvrede i dr.).

Za povrede radne obaveze iz stava 1 ovog člana izriče se mjera pismene opomene direktora ako nisu utvrđene olakšavajuće okolnosti za zaposlenog. U ostalim slučajevima izriče se usmena opomena direktora.

Član 8

Teže povrede radnih obaveza i dužnosti Radnika, osim povreda propisanih zakonom su:

- izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom,
- ugrožavanje ili povređivanje fizičkog ili psihičkog integriteta radnih kolega i stranaka,
- vrijeđanje stranaka, studenata i drugih radnika koje se ponavlja i utiče na proces obrazovanja odnosno rada,
- nedostojno, uvredljivo ili na drugi način neprimjereno ponašanje prema strankama, kolegama, studentima, institucijama i drugim pravnim i fizičkim licima,
- zloupotreba službenog položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
- izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči,
- radnje koje ometaju stranke, kolege, studente i druga lica u ostvarivanju njihovih prava i interesa u IPI Akademiji Tuzla,
- podsticanje mržnje po osnovu vjerske, rasne, jezičke, nacionalne pripadnosti ili dovođenje u pitanje nekog drugog ličnog opredjeljenja,
- neopravdano izostajanje s posla u periodu dužem od tri dana,
- zloupotreba prava odsustvovanja u slučaju bolesti,
- dolazak na posao u pijanom stanju ili opijanje u toku rada, podstrekavanje na upotrebu alkoholnog pića kod radnih kolega, omogućavanje upotrebe i neprijavljivanje nabavke i upotrebe,
- korištenje opojnih droga ili podstrekavanje na upotrebu narkotičkog sredstva kod radnih kolega, omogućavanje upotrebe ili neprijavljivanje nabavke i upotrebe,
- nošenje oružja u toku radnog vremena,
- političko organizovanje i djelovanje u prostorijama IPI Akademije Tuzla,
- neovlaštena promjena podataka u evidenciji, odlukama, aktima ili ispravama brisanjem, dodavanjem, precrtavanjem ili izostavljanjem podataka,
- uništenje, oštećenje, skrivanje ili iznošenje evidencije, odluka, akata i isprava IPI Akademije Tuzla,
- odbijanja prijema i davanja na uvid evidencije licu koje vrši nadzor nad radom IPI Akademije Tuzla,
- odbijanje obavljanja poslova radnog mjesta na koje je zaposleni raspoređen definisanih Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta i Ugovorom o radu kao i odbijanje naredbe od strane neposredno nadređenog za izvršenje i onih radova koje za određeno radno mjesto nisu navedenim aktima utvrđeni a njihovo izvršenje je opravdano ili hitno,
- neprovođenje ili nepotpuno provođenje aktivnosti utvrđenih nastavnim planom i programom,
- davanje ili primanje nagrade, poklona, povlastice ili sticanje bilo kojeg drugog oblika imovinske ili neimovinske koristi u zamjenu za prolaznu ili veću ocjenu kao i zahtjev za preduzimanje navedenih radnji ili učestvovanje u realizaciji istih na bilo koji način,
- iznošenje i prenošenje, neposredno, dopisom, mailom, obavještenjem, u sredstvima javnog informisanja, na javnim skupovima ili na bilo koji drugi način, neistinitih tvrdnji ili bilo kojih drugih tvrdnji kojima se nanosi šteta ugledu IPI Akademije.

Za povredu radne obaveze iz stava 1 ovog člana izriče se mjera prestanka radnog odnosa, ako je povreda učinjena umišljajem ili iz svjesnog nehata i ako nisu utvrđene olakšavajuće okolnosti za Radnika. U ostalim slučajevima može se izreći novčana kazna u visini od 20% do 50% umanjenja plate isplaćene za mjesec u kome je odluka donijeta.

Težom povredom radne obaveze i dužnosti Radnika se smatra i tri ili više puta učinjena lakša povreda radne obaveze i dužnosti.

Član 9

Disciplinske mjere su:

- javna opomena,
- novčana kazna
- prestanak radnog odnosa

Član 10

Disciplinski organi su:

- direktor ili posebna komisija od tri člana koju imenuje direktor kao prvostepeni organ,
- posebna komisija od tri člana kao prvostepeni organ koju imenuje Upravni odbor, ukoliko je za povredu radne obaveze i dužnosti prijavljen direktor,
- Upravni odbor IPI Akademije Tuzla kao drugostepeni organ.

Član 11

Direktor ili Upravni odbor pokreće disciplinski postupak protiv Radnika.

Direktor ili posebna komisija vodi, donosi odluku i izriče mjeru u disciplinskom postupku protiv Radnika.

Posebna komisija vodi, donosi odluku i izriče mjeru u disciplinskom postupku protiv direktora kao radnika IPI Akademije Tuzla.

Svaki Radnik IPI Akademije Tuzla ima pravo na podnošenje prijave za pokretanje disciplinskog postupka.

Član 12

Prijava za pokretanje disciplinskog postupka se podnosi pismeno direktoru IPI Akademije Tuzla ili Upravnom odboru ukoliko se za povredu radne obaveze i dužnosti prijavljuje direktor.

Prijava iz stava 1 ovog člana treba naročito da sadrži: ime i prezime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vrijeme izvršenja povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na izvršene povrede radne obaveze.

Član 13

Radnik ima pravo da u disciplinskom postupku uzme branioca.

Član 14

Organ nadležan za vođenje disciplinskog postupka dužan je da odluku o pokretanju postupka i poziv za raspravu dostavi podnosiocu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka, Radniku protiv koga se pokreće postupak i svjedocima (ako ih ima).

Odluka o pokretanju postupka Radniku se uručuje lično a u slučaju da takav način dostavljanja nije moguć ili u slučaju da Radnik odbije prijem odluke, dostava se vrši putem oglasne ploče IPI Akademije Tuzla u kojem slučaju se smatra da je dostava izvršena u roku od 3 (tri) dana od dana postavljanja odluke na oglasnu ploču.

Član 15

Radniku protiv koga se pokreće postupak ne može biti izrečena disciplinska mjera prije nego bude saslušan, osim ako se bez opravdanih razloga ne odazove na uredno dostavljen poziv.

Postupak pred organom nadležnim za vođenje disciplinskog postupka je usmen i javan. Javnost se može isključiti samo ako to zahtjeva potreba čuvanja poslovne ili druge propisane tajne.

Disciplinski organ može neposredno, ili uz učešće stručnog lica, da sprovede uviđaj radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

O saslušanju Radnika i sprovođenju drugih dokaza u postupku vodi se zapisnik.

Član 16

Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir naročito:

- težina povrede i njene posljedice,
- stepen odgovornosti Radnika,
- njegov raniji rad i ponašanje na radu,
- druge okolnosti koje bi mogle da utiču vrstu i visinu disciplinske mjere.

Ako je povredom radne obaveza nastala šteta, Direktor ili posebna komisija donosi odluku o naknadi štete ili daje inicijativu nadležnom organu za pokretanje postupka za naknadu štete.

Član 17

Po sprovođenju disciplinskog postupka Direktor ili posebna komisija donosi rješenje kojim:

- Radnika oglašava krivim i utvrđuje disciplinsku mjeru,
- Radnika oslobađa od odgovornosti,
- obustavlja postupak.

Rješenje mora biti obrazloženo i mora sadržavati pouku o pravnom lijeku. Protiv rješenja o disciplinskoj mjeri Radnik podnosi prigovor Upravnom odboru IPI Akademije Tuzla u roku od 7 dana od dana prijema rješenja.

Dostavljanje rješenja iz stava 1 ovog člana se vrši na način kako je to utvrđeno stavom 2 člana 14 ovog Pravilnika.

Član 18

Pokretanje i vođenje disciplinskog postupka zastarjeva u roku od:

- 6 (šest) mjeseci od dana saznanja za povredu obaveze i učinioca, subjektivni rok,
- 12 (dvanaest) mjeseci od dana kada je povreda učinjena, objektivni rok.

Ako povreda radne obaveze sadrži obilježja krivičnog djela, pokretanje disciplinskog postupka zastarjeva protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Rok iz stava 1 ovog člana ne teče za vrijeme odsustvovanja sa rada Radnika zbog bolovanja ili godišnjeg odmora.

Član 19

Radnik protiv koga je pokrenut disciplinski postupak za težu povredu radne dužnosti može da bude udaljen sa radnog mjesta u IPI Akademiji Tuzla do okončanja disciplinskog postupka ako:

-ako je protiv njega pokrenut postupak zbog povrede za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa,

-ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom ili ako je učinio povredu radne obaveze,

-ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline ili ponašanje Radnika takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca prije isteka roka iz pismenog upozorenja o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu.

Udaljenje Radnika sa rada može trajati do konačnosti odluke o utvrđivanju njegove odgovornosti zbog povrede radne obaveze.

Član 20

Radnik kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 21

Udaljavanje sa radnog mjesta iz člana 19 ovog Pravilnika može da traje najduže tri mjeseca, a po isteku perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi.

Član 22

Radnik je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namjerno ili nepažnjom prouzrokovao IPI Akademiji Tuzla.

Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki Radnik je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako se za Radnika iz stava 2 ovog člana ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi radnici krivi i jednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima. Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Radnik koji je na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadila IPI Akademija Tuzla, dužan je da IPI Akademiji Tuzla nadoknadi iznos isplaćene štete.

Član 23

Na osnovu podnijete prijave o prouzrokovanoj šteti ili na osnovu ličnog saznanja, direktor IPI Akademije Tuzla pokreće postupak za utvrđivanje štete i odgovornost Radnika za prouzrokovanu štetu.

Član 24

Postojanje štete, visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako je nadoknađuje, utvrđuje posebna tročlana komisija (u daljem tekstu: Komisija) koju imenuje direktor IPI Akademije Tuzla.

Na osnovu odluke Komisije direktor IPI Akademije Tuzla donosi rješenje o utvrđivanju materijalne odgovornosti Radnika.

Član 25

Nakon provedenog postupka o utvrđivanju štete iz člana 24 ovog Pravilnika direktor donosi odluku koja mora biti obrazložena i mora sadržavati pouku o pravnom lijeku.

Član 26

Visina štete se utvrđuje na osnovu cjenovnika i knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari, a ako to nije moguće Komisija procjenjuje štetu uz pomoć stručnjaka (vještaka i sl.).

Član 27

Ako se naknada štete ne ostvari sa članom 26 ovog Pravilnika o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Član 28

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči IPI Akademije Tuzla.

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

Tumačenje Pravilnika i pojedinih njegovih odredbi vrši Upravni odbor IPI Akademije Tuzla.

Broj: U-4/15

Tuzla, 02.02.2014. godine



PREDSJEDNIK UPRAVNOG ODBORA


mg.sci. Šarić Hamza