



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ РАЧА

Рача, 04.07.2016. године – број 15

Цена 100,00 динара

САДРЖАЈ

К о д е к с и	
Кодекс пословног понашања и пословне етике запослених у Општинској управи општине Рача	2
П р а в и л н и ц и	
Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Општинској управи општине Рача	8

На основу чл.54. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС" бр. 129/2007 и 83/2014- др. закон), чл.81. Статута општине Рача („Службени гласник општине Рача“ бр. 6/08, 2/10 и 12/10) и чл.44. Одлуке о организацији општинске управе општине Рача („Службени гласник општине Рача“ бр. 11/2008, 13/2009, 8/2011 и 16/2012), начелник општинске управе општине Рача, доноси:

КОДЕКС ПОСЛОВНОГ ПОНАШАЊА И ПОСЛОВНЕ ЕТИКЕ ЗАПОСЛЕНИХ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ РАЧА

Члан 1.

Овај Кодекс се односи на све запослене у Општинској управи Општине Рача, који су дужни да у свом понашању примењују стандарде прописане Кодексом, с обзиром на то да понашање запосленог у Општинској управи, ни у ком случају није његова приватна ствар, него представља опште прихваћену личну и професионалну обавезу свих запослених у Општинској управи.

Овим Кодексом се уређују правила понашања и пословне етике запослених у Општинској управи, и то од доласка на рад, за време рада, до одласка са рада, а у складу са моралним и професионалним нормама и опште прихваћеним вредностима.

Изрази који се у овом Кодексу односе на запослене – физичка лица родно су неутрални.

Члан 2.

Сврха Кодекса је:

- да утврди стандарде личног и професионалног интегритета и правила понашања запослених у Општинској управи,
- да подржи запослене у поштовању ових стандарда,
- да обавести јавност о понашању које има право да захтева и очекује од запослених,
- да допринесе изградњи поверења грађана у локалну власт,
- да допринесе успостављању, ефикасније и одговорније Општинске управе,

ОДНОС ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ПОСЛУ И ПРЕМА САРАДНИЦИМА

Члан 3.

У свакодневном понашању на радном месту, запослени у Општинској управи дужни су да се понашају у складу са опште прихваћеним правилима пристојног опхођења:

- тачност доласка на посао и на састанке, као и поштовање договорених и законом прописаних рокова,
- коришћење прописаног времена за паузу у току рада,
- не напуштање радног места, без потребе и без најаве,
- што краће задржавање у холу Општине у току радног времена,
- не напуштање радног места пре истека прописаног радног времена,
- током радног времена не обављају се приватни разговори и послови,
- коришћење љубазног стила комуникације,
- прикладно пословно одевање и стандард личне уредности,
- чистоћа и уредност радне околине,
- избегавање и активно спречавање сукоба,
- избегавање учествовања у гласинама, оговарању и другим врстама негативне комуникације.

Запосленом у Општинској управи, без предходне најаве и без одобрења предпостављеног, није допуштен боравак у радне просторије Општинске управе ван радног времена.

ОДГОВОРНОСТ, ОВЛАШЋЕЊА, ХИЈЕРАЈХИЈА

Члан 4.

Сваки запослени у Општинској управи, дужан је да у обављању послова поступа професионално, одговорно, марљиво и истрајно, настојећи да све тешкоће на које може да наиђе у раду, решава на одговарајући начин, који је у складу са поступцима планираним за ту врсту посла.

Запослени у Општинској управи, дужан је да се увек понаша на начин којим се чува и унапређује поверење грађана у Локалну самоуправу.

Запослени у односима са предпостављеним, подређеним и другим запосленим поступа са дужном пажњом и поштовањем, а предпостављеном се обраћа са „Ви“ уз навођење функције коју лице обавља.

Запослени је дужан да у односу са предпостављеним, подређеним и другим запосленим обезбеди потребну сарадњу, неомета процес рада, унапређује професионалне односе и радну атмосферу и да избегава радње које би имале штетне последице по углед органа.

ЗАКОНИТОСТ И НЕПРИСТРАСНОСТ У РАДУ

Члан 5.

Запослени обавља своју дужност у оквиру датог овлашћења у складу са законом и другим прописом и поступа по правилима струке и одредби овог Кодекса.

Запослени не сме да се у приватном животу понаша на начин који га чини подложним утицају других лица, а што се може одразити на законито и непристрасно вршење послова и радних задатака.

ПОВЕРЕЊЕ ЈАВНОСТИ

Члан 6.

Запослени је дужан да се понаша на начин који доприноси очувању и подстицању поверења јавности у интегритет, непристрасност и ефикасност органа.

ЗАШТИТА ЈАВНОГ ИНТЕРЕСА

Члан 7.

При доношењу одлука и вршењу дискреционих овлашћења, запослени је дужан да води рачуна о јавном интересу и релевантним чињеницама, и не сме да делује на начин који га доводи у положај обавезе враћања услуге неком физичком или правном лицу.

ПОЛИТИЧКА НЕУТРАЛНОСТ

Члан 8.

Запослени се, у вршењу своје дужности, придржава начела политичке неутралности.

У обављању својих послова, запослени у Општинској управи не сме да се руководи својим политичким уверењима, нити да следи инструкције политичке природе.

У службеним просторијама органа, запослени не сме да носи и истиче обележје политичких странака, нити њихов пропагандни материјал.

Запослени не сме да утиче на политичко опредељење других запослених.

СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА

Члан 9.

Запослени у Општинској управи, у вршењу својих послова, не сме дозволити да његов приватни интерес на било који начин дође у сукоб са послом који обавља.

Запослени је дужан да води рачуна о стварном или могућем сукобу интереса и предузме мере предвиђене законом, ради избегавања сукоба интереса.

Запослени у Општинској управи ни у ком случају свој положај не сме да користи за остваривање приватних интереса.

Начелник Општинске управе, односно лице које он овласти, дужан је да лице које се прима у радни однос у својству запосленог пре ступања на рад упозна са законом предвиђеним ограничењима и забранама које имају за циљ спречавања сукоба интереса.

ПОСТУПАЊЕ СА ПОКЛОНОМ

Члан 10.

Запослени у Општинској управи не сме да тражи, нити да прима новац, поклоне, услуге, гостопримство или било какву другу услугу или другу врсту користи за себе или друго лице у обављању поверених послова и вршењу својих дужности, осим протоколарног или пригодног поклона мање вредности сагласно прописима којима се уређује спречавање сукоба интереса.

ПРИЈАВЉИВАЊЕ ЗЛОУПОТРЕБЕ И КОРУПЦИЈА

Члан 11.

Запослени у Општинској управи, који оправдано верује да је настала или да ће настати повреда закона или овог Кодекса, пријавиће ту чињеницу свом надређеном и ако је то потребно другом органу за испитивање таквих чињеница.

На исти начин, поступиће и запослени, који сматра да се на њега врши притисак од било кога да у обављању послова поступи супротно закону.

Запослени у Општинској управи, који су основаном уверењу пријави наведени случај, не сме због тога трпети било какве штетне последице.

СТАНДАРД ОДЕВАЊА НА РАДУ

Члан 12.

Запослени је дужан да води рачуна о личној хигијени и спољном изгледу. Запослени треба да буде прикладно и уредно одевен, примерено пословима које обавља и да својим начином одевања на радном месту не нарушава углед органа.

Неприкладном обућом и одећом, сматрају се нарочито: папуче, непримерено кратке сукње и хаљине, преуске фармерице, блузе са великим деколтеом и дубоким изрезима позади, изразито кратке или провидне блузе, кратке панталоне, хеланке, тренерке, атлет мајице и наочаре за сунце.

Мушкарци треба да имају уредно подшишану косу, избријано лице, односно неговане бркове или браду.

Запосленог који је неприкладно одевен, непосредни руководиоца упозориће на обавезу поштовања овог Кодекса у погледу одевања на радном месту и на могућност покретања дисциплинског поступка у случају поновљене повреде Кодекса.

ПУШЕЊЕ, АЛКОХОЛ, ДРОГА И ОРУЖЈЕ

Члан 13.

У згради Општинске управе, законом је забрањено пушење, те су запослени пушачи обавезни да се строго придржавају забране пушења.

У радним просторијама није дозвољено уношење и употреба алкохолних пића, као и конзумирање алкохола и опијање на радном месту, као и долазак на рад у припитом или пијавном стању.

Законом је забрањено уношење, ширење и коришћење свих врста дроге и опојних средстава на радном месту.

Законом је забрањено уношење, држање и употреба свих врста оружја у радним просторијама Општинске управе.

ЗАБРАНА СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА, ЗАБРАНА МОБИНГА И ЗАШТИТА СТАНДАРДА ПОНАШАЊА

Члан 14.

Забрањени су сви облици физичког и емоционалног злостављања, који угрожавају сигурност, интегритет и достајанство особе, а који за последицу имају трајни негативни учинак на појединце и његову породицу, као и непосредну радну средину. Забрањене су претње, вулгарно изражавање, испади беса, вређање и омаловажавање, вербални и физички напади, сексуално злостављање, као и друга насилничка понашања, која чине радну средину неодговорајућом за квалитетан рад.

Забрањено је сексуално узнемиравање, вербално или невербално нежељено понашање из свере приватног живота, којим се вређа лични интегритет запосленог.

Пријаве за сексуално узнемиравање подноси се лицу које је непосредно предпостављено ономе од кога потиче узнемиравање.

Свако насилно понашање запослених у Општинској управи, сматра се тежом повредом радне обавезе.

Запослени који сматра да се од њега или другог запосленог тражи да поступи на начин који није у складу са овим Кодексом, о томе писмено обавештава Начелника Општинске управе.

Запослени због тога не сме бити стављен у неповољнији положај у односу на друге запослене, нити изложен узнемиравању приликом обављања својих дужности и остваривању права у Општинској управи.

ПОСТУПАЊЕ СА ИНФОРМАЦИЈАМА

Члан 15.

У вршењу својих послова, запослени је дужан да на прописан начин користи информације које су му доступне и не сме неовлашћено да саопштава информације до којих је дошао у обављању својих послова. Запослени је дужан да уколико добије захтев за слободан приступ информацијама од јавног значаја, исти одмах последи овлашћеном лицу.

У обављању приватних послова, запослени не сме да користи информације које су му службено доступне, ради стицања погодности за себе или за друго лице.

ЗАШТИТА ПОДАТАКА И ПРИВАТНОСТИ

Члан 16.

У циљу заштите података и приватности, запослени је дужан да се понаша у складу са одредбама Закона о заштити података о личности. Запослени не сме да износи личне

податке из евиденција које се воде у Општинској управи, осим у закону предвиђеним случајевима.

ОПХОЂЕЊЕ СА СТРАНКАМА

Члан 17.

У опхођењу са странкама, запослени је дужан да.

- поступа професионално, љубазно и пристојно,
 - покаже заинтересованост и стрпљење, посебно са неуком странком,
 - благовремено и тачно даје податке и информације, у складу са законом и другим прописима,
 - пружа помоћ и даје информације за поступање по захтевима, као и по правним средствима за заштиту права и интереса,
 - руководи се начелом једнакости, не даје привилегије зависно од било каквих својстава и личних особина странке,
 - с посебном пажњом поступа према особама са инвалидитетом и другим особама са посебним потребама,
- Поштује личност и достојанство странке.

ТЕЛЕФОНСКИ РАЗГОВОРИ, ПОСЛОВНА ПИСМА И САСТАНЦИ

Члан 18.

Запослени је дужан да у телефонском разговору увек буде професионалан, учтив и кратак. Телефонски разговор увек започиње представљањем, а на пословну поруку одговара одмах или у најкраћем могућем року.

Избегавају се приватни разговори телефоном посебно у присуству странке.

Сваки службени разговор треба да се заврши у пријатељском и позитивном тону.

Члан 19.

На пословним писмима увек откуцати штампил Општинске управе. Писмо или електронска пошта се потписују пуним именом и презименом, функцијом у Општинској управи, као и свим неопходним контакт подацима.

На писма и електронску пошту, одговара се одмах или у најкраћем могућем року.

Сва комуникација електронском поштом може се у име и за рачун Општинске управе вршити искључиво и једино са електронских пословних адреса.

Члан 20.

При заказивању састанка, јасно се дефинише циљ и одређују лица која се позивају.

Одлуку о томе ко присуствује састанку доноси организатор, а по потреби и начелник Општинске управе.

На пословним састанцима, никада се не говори о пословима у којима присутни нису компетентни и који не спадају у опис радног места. У пословни састанак, увек се укључује најкомпетентија особа или више њих из поједине области, према нивоу знања која су за тај састанак потребна.

На састанцима се увек треба држати теме састанка и не правити дигресија, односно не причати о темама које немају директне везе са послом који се обавља. Странке за које се процени да само троше време, на културан, али јасан начин спречити у томе.

ПОСТУПАЊЕ СА ПОВЕРЕНИМ СРЕДСТВИМА

Члан 21.

Сваки запослени мора да се односи према имовини Општинске управе, пажљиво и одговорно, а поверене послове да обавља у складу са принципима ефикасности, економичности, ефективности и са циљем рационализације.

Запослени је дужан да материјална и финансијска средства која су му поверена у вршењу послова користи наменски, у име и за рачун Општинске управе и искључиво за обављање послова и да их не користи за приватне сврхе.

У имовину Општинске управе улазе:

- службена возила,
- рачунарска опрема и делови,
- фото опрема.
- системи веза и телекомуникациона опрема,
- алати, прибор и друга опрема,
- софтвер и други електронски производи,
- информације и документација
- стручна литература.

Наведену имовину у целини, а ни у деловима, није дозвољено износити из просторија Општинске управе или из електронских складишта, без изричитог одобрења Начелника Општинске управе.

Изношење имовине Општинске управе, као и њено коришћење у друге сврхе без изричитог одобрења Начелника Општинске управе, сматраће се за поступак који има за циљ отуђење или стицање личне користи, а резултираће најстрожим дисциплинским мерама. На исти начин, третираће се и свако намерно уништавање, оштећење, злоупотреба или скидање инсталираних уређаја које је имовина Општинске управе.

Оштећење, губитак, несавесно понашање или било који други поступак запосленог у Општинској управи, који има као последицу смањење вредности или уништавање имовине запосленог ће се надоканадити у пуном износу.

ИЗГЛЕД И КОРИШЋЕЊЕ РАДНИХ ПРОСТОРИЈА

Члан 22.

Радне просторије, односно канцеларије запослених и остале просторије, морају бити чисте и уредне о чему се води рачуна од стране запосленог сваког дана у току трајања радног времена, као и приликом напуштања истих.

Обедовање у току дневне паузе се обавља искључиво у просторијама бифеа, као и све друге свечаности приликом којих се служи храна.

Забрањено је запосленим лицима да омогућавају дуже задржавање приватних посетилаца у радним просторијама.

Забрањено је у радне просторије уносити робу ради продаје, или омогућавати другом да то чине.

Приликом напуштања радне просторије, запослени је дужан да у истој искључи светло, клима уређај и да затвори прозоре.

ПРИДРЖАВАЊЕ ОДРЕДАБА КОДЕКСА

Члан 23.

Запослени је дужан да се придржава одредаба овог Кодекса.

Понашање запосленог супротно одредбама овог Кодекса, представља лакшу повреду радне дужности, осим ако је законом одређена као тежа повреда радне дужности.

Сви запослени у Општинској управи и лица која први пут заснивају радни однос у Општинској управи потврдиће давањем писане изјаве, да су упознати са правилима понашања из овог Кодекса.

Изјава из ст.3. овог члана, чини састави део персоналног досијеа запосленог.

За спровођење овог Кодекса, одговорни су, руководиоци јединица у Општинској управи.

ЈАВНОСТ КОДЕКСА

Члан 24.

Кодекс се истиче на Огласној табли у Општинској управи.

Кодекс се објављује на Интернет страници Општине Рача.

СТУПАЊЕ НА СНАГУ

Члан 25.

Овај Кодекс ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на Огласној табли Општинске управе и на званичној интернет адреси Општине Рача, а објавиће се и у "Службеном гласнику Општине Рача".

Број: 110-10/2016-IV-00

Дана: 04.07.2016. године

НАЧЕЛНИК
Општинске управе
Општине Рача,
Петар Петровић, с.р.

На основу чл.54. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број 129/2007 и 83/2014- др. закон), чл.81. Статута општине Рача („Службеник гласник општине Рача“ бр. 6/08, 2/10 и 12/10) и чл.44. Одлуке о организацији општинске управе општине Рача („Службени гласник општине Рача“ бр. 11/2008, 13/2009, 8/2011 и 16/2012), начелник општинске управе општине Рача, доноси:

ПРАВИЛНИК

О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ РАЧА

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником се уређују:

- појам и врста повреда радних обавеза,
- утврђивање дисциплинске одговорности запослених,
- мере због повреде радних обавеза,
- покретање дисциплинског поступка,
- доношење, саопштавање и достављање одлука,
- поступак по правним лековима,
- извршивање дисциплинских мера,
- удаљење запосленог са посла,
- материјална одговорност запосленог,
- поступак за накнаду штете,

- друга питања у вези са одговорношћу запослених.

Члан 2.

За свој рад запослени у Општинској управи одговарају материјално и дисциплински.

Члан 3.

Кривична, односно прекршајна одговорност не искључује дисциплинско кажњавање за исто дело, које је било предмет кривичног односно прекршајног поступка, без обзира да ли је запослени ослобођен, кривичне, односно прекршајне одговорности.

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 4.

Под повредом радне обавезе у смислу одредаба овог Правилника, подразумева се поступање запослених у Општинској управи, супротно одредбама важећих законских прописа, као и других аката које доноси органи Општине Рача.

Члан 5.

Запослени у Општинској управи, одговара за повреду радне обавезе, коју учини својом кривицом за коју је прописана дисциплинска мера.

Члан 6.

Дисциплински одговора запослени, који је повреду радне обавезе учинио са умишљајем или из нехата.

Члан 7.

Повреде радних обавеза и дужности запослених у Општинској управи, могу бити лакше и теже.

Члан 8.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

- неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена, или неоправдано одсуствовање с посла за време када је обавезна присутност,
- несавесно чување службених списа и података,
- неоправдан изостанак с посла, један радни дан,
- необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду,
- недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање, према запосленима у Општинској управи и према изабраним, именованим и постављеним лицима у Општини Рача.

Члан 9.

Теже повреде радних обавеза и дужности, јесу:

- неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза,
- изражавање и заступање политичког опредељења приликом обављања послова у Општинској управи,
- Недостојно, увредљиво, или на други начин непримерено понашање према грађанима, правним лицима, или другим странкама у поступку пред државним органима,
- Одбијање давање података, или давање нетачних података државним органима, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом, донетим на основу закона,
- Злоупотреба службеног положа или прекорачење овлашћења,

- Незаконито располагање материјалним средствима,
- Радње које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступку код државних органа или органима локалне самоуправе,
- Одбијање послова радног места, на које је запослени распоређен или одбијање налога функционера, који руководи државним органом, односно непосредног руководиоца, без оправданих разлога,
- Неоправдани изостанак с посла, најмање 2 узастопна радна дана,
- Злоупотреба права одстествовања у случају болести,
- Одбијање стручног усавршавања, на које се запослени упућује,
- Долазак на рад у пијаном стању и уживање алкохола и других опојних средстава који смањују радну способност у току радног времена,
- Одбијање прописаног здравственог прегледа,
- Понављање лакше повреде радне обавезе,
- Повреде права и обавеза везаних за статус запосленог у државном органу,
- Неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штајку,
- Понашање које представља злостављање, и понашање које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања,
- Свака повреда радне обавеза која представља кривично дело,

Члан 10.

Кодексом пословног понашања и пословне етике запослених у Општинској управи Општине Рача, утврдиће се правила обавезног, очекиваног и примереног понашања запослених, а у случају супротног понашања којим се стичу обележја лакше или теже повреде радних обавеза и дужности, примениће се одредбе овог Правилника.

ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ

Члан 11.

За повреде радних обавеза, запосленом се може изрећи једна од дисциплинских мера, и то:

- за лакше повреде радних обавеза, утврђених чл.8. овог Правилника, новчана казна у висини до 20% од једномесечног износа плате, исплаћене за месец у коме је донета одлука,
- за теже повреде радних обавеза и дужности, утврђених чл.9. овог Правилника, може се изрећи новчана казна у висини од 20 до 35% од плате исплаћене за месец у коме је донета одлука, а све у трајању од 3 до 6 месеци, или престанак радног односа.

ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

Члан 12.

Дисциплински поступак против запосленог води и дисциплинску меру изриче Начелник Општинске управе.

Члан 13.

Овлашћење за вођење дисциплинског поступка, Начелник Општинске управе, може пренети на руководиоца Одељења.

Члан 14.

Дисциплински поступак против запосленог у Општинској управи, покреће непосредни руководиоца запосленог, односно руководиоца одељења, а образложено иницијативу за покретање дисциплинског поступка, може поднети сваки запослени у Општинској управи, као и свако изабрано, именовано и постављено лице.

Члан 15.

Поступак се покреће писменим захтевом Начелнику Општинске управе, који садржи податке о запосленом, опис повреде радне дужности, време извршења и доказе који указују на повреду радне обавезе и дужности.

Члан 16.

Захтев за покретање дисциплинског поступка и позив за саслушање, обавезно се достављају запосленом.

О покретању дисциплинског поступка, обавештава се овлашћени представник организације Синдиката Општинске управе.

Члан 17.

Дисциплински поступак је јаван, с тим што се јавност може искључити ако то захтева потреба чувања прописане тајне.

Запослени, чија се дисциплинска одговорност утврђује мора бити саслушан у дисциплинском поступку и мора му се омогућити одбрана.

Члан 18

О саслушању запосленог и спровођењу других доказа, води се записник.

У дисциплинском поступку, сходно се примењују правила Управног поступка о усменој расправи, доказивању, записнику и достављању.

Члан 19.

О спроведеном дисциплинском поступку, доноси се решење, које мора бити образложено, којим се запослени оглашава кривим и изриче му се дисциплинска мера, ослобађа се од одговорности, или се поступак обуставља.

Члан 20.

Против решења Начелника Општинске управе по изрицању дисциплинске мере, запослени има право да поднесе приговор Начелнику Општинске управе у року од 8 дана, од дана уручења решења, а Начелник је дужан да о њему одлучи у року од 15 дана од дана подношења приговора.

Члан 21.

Разматрајући поднети приговор, Начелник Општинске управе преиспитује своју одлуку и може одбити приговор и потврдити првостепено решење, изменити или допунити првостепено решење.

Ако Начелник Општинске управе у утврђеном року не одлучи по поднетом приговору, или ако запослени није задовољан Одлуком Начелника Општинске управе поводом поднетог приговора, запослени се може обратити надлежном суду у року од 15 дана од дана пријема одлуке, којом је одлучено о његовом приговору, односно у року од 15 дана од истека рока за одлучивање по приговору.

Члан 22.

Покретање и вођење дисциплинског поступка, застарева у року од 6 месеци од дана извршене повреде.

Рок из става 1. овог члана не тече за време одсуствовања са рад због боловања или годишњег одмора.

Члан 23.

Запослени против ког је покренут дисциплински поступак за тежу повреду радне дужности, може да буде удаљен са рада до окончања дисциплинског поступка, ако би његово остајање на раду могло да штети интересима Општинске управе.

Члан 24.

За време удаљења са рада, запосленом припада плата у висини која не може бити мања од једне трећине, а ако издржава породицу од једне половине просечне плате за последња 3 месеца, пре удаљења са рада, ако законом другачије није уређено, за поједине повреде радних дужности, односно непоштовање радне дисциплине.

Члан 25.

Запослени у Општинској управи, одговоран је за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или из грубе непажње проузроковао Општини Рача, њеним органима, правним лицима или грађанима.

Члан 26.

Запослени који је одговоран за проузроковану штету из чл.25.овог правилника, дужан је исту надокнадити.

Члан 27

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, које штету проузроковао и на који начин ће се надокнадити, утврђује посебна комисија, коју одређује Начелник Општинске управе.

Члан 28.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Општине Рача".

Број: 110-9/2016-IV-00
Дана: 04.07.2016. године

НАЧЕЛНИК
Општинске управе
Општине Рача,
Петар Петровић, с.р.

Према решењу Министарства за информисање Републике Србије, број 632-00590/93-03 од 13.05.1993. године, Службени гласник општине Рача уписан је у регистар средстава јавног информисања под редним бројем 1461 од 11.05.1993. године.

Издаје Општинска управа Рача; Главни и одговорни уредник Марија Стевановић, секретар Скупштине општине Рача, тел. 034/751-175, 751-205.
