

На основу члана 8. став 2. и члана 16. тачка 3) Закона о раду („Служне гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлуке УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење) и члана 31. став 1. тачка 4) Статута Музеја рударства и металургије „Бор“, 429 од 28. јула 2022. године, на предлог вршиоца дужности доноси:

ПРАВИЛНИК О КОРИШЋЕЊУ ДРУШТВЕНИХ МРЕЖА

Члан 1

Овим правилником о коришћењу друштвених мрежа (даље: Правилник), уређује се начин понашања запослених, као и других радно ангажованих лица код послодавца приликом коришћења друштвених мрежа, са циљем заштите угледа овог привредног субјекта, као и спречавања наступања евентуалних, за њега штетних последица које могу проистећи услед изношења негативних података о његовом пословању на друштвеним мрежама.

Општи појмови

Члан 2

Друштвена мрежа је интернетски простор у виду платформе или web странице који служи за међусобно повезивање и комуникацију интернетских корисника, а којој се приступа путем персоналног рачунара, паметног (андроид) телефона или на неки други начин. Такве друштвене мреже су најчешће Youtube, Фацебоок, Twitter, Линкедин, Myspace, али и разни форуми и блогови, као и медијске мреже на којим се могу остављати коментари и изражавати ставови.

Под *интернет комуникацијом* се подразумева објављивање ставова у писаној форми, ауторски радови, постављање фотографија, видео или аудио записа, цртежа, карикатура, као и коментара на одређену појаву, појам, личност или догађај на друштвеним мрежама.

Запослени, у смислу Правилника, је свако лице које се налази у радном односу, иста права и обавезе односе се и на друга лица са којим је закључен уговор ван радног односа, која се налазе на обављању практичне наставе код овог послодавца или су код њега радно ангажована по било ком другом основу.

Пословна тајна представља сваки релевантни податак који се односи на обављање делатности послодавца као привредног субјекта, а чије би откривање нанело штету интересима фирме.

Правила понашања запослених на друштвеним мрежама

Члан 3

Неопходно је да приликом интернет комуникације код запослених постоји развијена свест о томе да се приликом објаве било ког садржаја на друштвеним мрежама мора поштовати начело заштите интереса и угледа послодавца, других запослених, пословних партнера, клијената, корисника услуга, као и конкурената.

Запосленима се забрањује објављивање било каквог садржаја на друштвеним мрежама који би лицима из става 1. овог члана могло да нанесе моралну, материјалну или било какву другу штету или да код њих изазове узнемиреност или душевни бол.

Такође се забрањује и изношење било каквих увреда, псовки, погрдних речи, као и објављивање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог припадања или неприпадања некој раси, вери, нацији, етничкој групи, полу или због њихове сексуалне опредељености, без обзира на то да ли је њиховим објављивањем учињено кривично дело.

Члан 4

Сваки исказани став запосленог на друштвеним мрежама представља његов лични став.

Уколико износи свој лични став о неком питању из делатности послодавца, запослени је дужан да наведе да је то његов лични став и да не одражава ставове његовог послодавца.

Приликом иступања на друштвеним мрежама у своје име, запослени не могу постављати и користити ознаке (лого) нити трговачку марку послодавца, нити могу своје личне ставове исказивати као ставове фирме за коју раде.

Уколико запослени на друштвеним мрежама иступа у име и за рачун послодавца, неопходно је да за такво иступање добије овлашћење одговорног лица у писаној форми, осим ако такво иступање запосленог не спада у опис његових послова.

Члан 5

Запослени у току радног времена имају право да користе друштвене мреже искључиво у време и на начин који их не омета у обављању њихових радних обавеза.

Члан 6

Запосленима се забрањује да приликом коришћења друштвених мрежа износе било какве податке о пословању послодавца који представљају пословну тајну, откривање назива пословних партнера, клијената или корисника услуга или који се односе на изношење било каквих података везаних за технологију и процес рада.

Члан 7

Приликом објављивања својих личних података на друштвеним мрежама, као и приватних видео снимака или фотографија себе, чланова своје породице или других запослених код послодавца, запослени треба да води рачуна о томе да свако објављивање оваквих података може нарушити његову или приватност других лица, услед чега може доћи до њихове злоупотребе и наступања штетних последица.

Поједине друштвене мреже задржавају право да податке објављене на њиховим страницама контролишу и користе у своје сврхе, што подразумева и могућност покретања одговарајућих судских поступака без сагласности и знања лица које је такве податке објавило.

Запослени се упозоравају да једном објављени податак, информација, коментар или на други начин изнети став на појединим друштвеним мрежама не може бити накнадно уклоњен, те да су дужни да пре објављивања таквих информација претходно провере садржај који износе и буду свесни последица које тако изнети подаци могу изазвати.

Члан 8

Запослени који на било који начин открије да је на друштвеним мрежама објављена информација или податак који се односи на обављање делатности послодавца, а који може нанети штету његовим интересима или се у истом спомиње било ко од запослених, пословних партнера, клијената, корисника услуга, као и конкурената у негативном контексту, дужан је да о томе одмах обавести послодавца.

Повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине

Члан 9

Свако поступање запосленог супротно правилима понашања изнетим у Правилнику представља повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 10

Под повредом радне обавезе сматра се:

- 1) Иступање запосленог на друштвеним мрежама у име и за рачун послодавца без овлашћења одговорног лица у писаној форми;
- 2) Коришћење друштвених мрежа од стране запосленог у току радног времена на начин који га омета у обављању његових радних обавеза;
- 3) Необавештавање послодавца о томе да је на друштвеним мрежама објављена информација или податак који се односи на обављање делатности послодавца, а који може нанети штету његовим интересима или се у истом спомиње било ко од запослених, пословних партнера, клијената, корисника услуга, као и конкурената у негативном контексту.

Члан 11

Под повредом, односно непоштовањем радне дисциплине сматра се:

- 1) Објављивање било каквог садржаја на друштвеним мрежама који би послодавцу, другим запосленима, пословним партнерима, клијентима, корисницима услуга, као и конкурентима могло да нанесе моралну, материјалну или било какву другу штету или да код њих изазове узнемиреност или душевни бол.
- 2) Објављивање било каквих увреда, псовки, погрдних речи, као и објављивање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог припадања или неприпадања некој раси, вери, нацији, етничкој групи, полу или због њихове сексуалне опредељености, без обзира на то да ли је објављивањем учињено кривично дело.
- 3) Изношење било каквих података о пословању фирме који представљају пословну тајну, откривање назива пословних партнера, клијената или корисника услуга или који се односе на изношење било каквих података везаних за технологију и процес рада.

Казнене одредбе

Члан 12

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду уколико учини повреду радне обавезе или радне дисциплине утврђене у чл. 10. или 11. Правилника.

Изузетно, послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 9. или 10. Правилника 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. Закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Накнада штете

Члан 13

Запослени је одговоран за штету коју је проузроковао послодавцу, другим запосленима, пословним партнерима, клијентима, корисницима услуга, као и конкурентима објављивањем садржаја на друштвеним мрежама, било да се ради о моралној, материјалној или било каквој другој штети или је код њих изазвана узнемиреност или душевни бол.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 2. овог члана, о накнади штете одлучује - надлежни суд.

Запослени који је проузроковао штету трећем лицу објављивањем садржаја на друштвеним мрежама, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 14

Овај правилник истовремено објавити на огласној табли послодавца, као и на његовој интернет страници.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Музеја рударства и металургије „Бор“.

Број: 278

У Бору, дана 24. априла 2024. године



В. д. директора

Драгана Игњатовић

На основу члана 39. став 1. тачка 1. Статута Музеја рударства и металургије „Бор“ бр. 429 од 28. јула 2022. године, на предлог вршиоца дужности директора, одржане 32. седници УО Музеја рударства и металургије „Бор“, дана 13. маја 2024. године, доноси:

ОДЛУКУ

Члан 1.

Усваја се Правиник о коришћењу друштвених мрежа, број 278 од 24. априла 2024. године.

Члан 2.

Правиник о коришћењу друштвених мрежа, број 278 од 24. априла 2024. године, код предлагача чини саставни део ове одлуке.

Управни одбор Музеја рударства и металургије „Бор“

Број: 320 од 13. маја 2024. године

Председник



Снежана Станојевић