

КОМУНАЛНО ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ

„НАШ ДОМ“

Број: 961

30.10.2023. године

Л о з н и ц а

На основу члана 163, 165. и 179. Закона о раду („Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018) и члана 31. Статута КЈП „Наш дом“ Лозница, Надзорни одбор КЈП „Наш дом“ Лозница на 10-ој редовној седници одржаној дана 30.10.2023. године, донео је

**П Р А В И Л Н И К  
О ПОВРЕДИ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ДИСЦИПЛИНСКОМ ПОСТУПКУ  
У КЈП „НАШ ДОМ“ ЛОЗНИЦА**

**І - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим Правилником, у складу са Законом, утврђује се:

- дисциплинска одговорност запослених у КЈП „Наш дом“ Лозница (у даљем тексту: послодавац);
- врста повреда радних обавеза и дужности и радне дисциплине;
- поступак у случају повреде радних обавеза и дужности и непоштовање радне дисциплине.

**Члан 2.**

Ступањем на рад код послодавца, запослени преузима обавезе на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Статутом, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места и другим општим актима, одлукама и налозима директора и непосредних руководиоца.

Запослени је дужан да послове свог радног места, у оквиру радног времена, обавља уредно и савесно, придржавајући се Закона, општих и појединачних аката.

**ІІ - ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ**

**Члан 3.**

Запослени код послодавца дисциплински одговарају за повреде радних обавеза и дужности, као и за непоштовање радне дисциплине.

**Члан 4.**

Под повредом радне обавезе подразумева се:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако да лажну изјаву о свом здравственом стању приликом заснивања радног односа који битно утичу на обављање послова за које се заснива радни однос;
- 3) ако одбије радну обавезу;
- 4) ако одбије да обавља послове на које је распоређен;
- 5) ако намерно или грубом непажњом причини штету послодавцу;
- 6) ако повреди прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних материја, као и повреди прописе и не предузме мере ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- 7) ако се неовлашћено послужи основним средствима и инвентаром предузећа;
- 8) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 9) ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или актом послодавца;
- 10) ако повреди прописе, одредбе закона и опште акте послодавца;
- 11) ако изврши или покуша проневеру или крађу имовине предузећа;
- 12) ако не пријави повреду радне обавезе у року од три дана од дана сазнања за повреду;
- 13) ако не извршава правноснажне судске одлуке, решења инспектора рада донетих у поступку за заштиту права запослених и друга акта донета од стране одговорног, односно овлашћеног лица у предузећу;

- 14) ако закључи неповољан уговор и врши друге правне радње на штету предузећа са умишљајем;
- 15) ако фалсификује новчана и друга докумената;
- 16) ако повреди прописе о одбрани;
- 17) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 18) ако нетачно евидентира и прикаже радно време и резултате рада у намери да за себе и другог запосленог оствари већу зараду;
- 19) ако неда, односно неовлашћено да податке или да нетачне податке овлашћеним органима;
- 20) ако прибави личне и материјалне користи и прими поклон, односно друге погодности у вези са радом предузећа, а на штету предузећа;
- 21) свако неизвршавање обавеза из описа радног места и уговора о раду.

Под повредом радне дисциплине подразумева се:

- 1) ако изазове тучу или неред на раду или у вези са радом, као и недолично понашање, свађе, увреде и слично према руководиоцима, органима управљања и другим радницима;
- 2) ако неоправдано изостане са посла три радна дана узастопно или дуже од три радна дана са прекидима у току календарске године или учестало неоправдано закашњава на посао или напушта посао пре истека радног времена;
- 3) ако долази на рад у напитом или припитом стању, узима алкохол или наркотичка средства за време рада, пуши у пословним (радним) просторијама где је забрањено сходно закону;
- 4) ако одбије позив за периодични лекарски преглед;
- 5) ако се недолично понаша према осталим запосленим, странкама или корисницима услуга;
- 6) ако онемогући или спречава другог радника у извршавању радних задатака;
- 7) ако наруши технолошку, организациону, безбедоносну, комуникациону и сваку другу дисциплину;
- 8) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 9) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 10) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 11) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 12) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца;
- 13) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 14) одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из претходно наведених ставова.

### **III - ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК**

#### **Члан 5.**

Дисциплински поступак покреће руководиоца сектора који је надлежан по природи посла, односно у оквиру кога се повреда догодила и то: на сопствену иницијативу, на предлог лица које је непосредно претпостављено запосленом или на иницијативу сваког запосленог који сазна за учињену повреду радне дужности.

#### **Члан 6.**

Дисциплински поступак води и о дисциплинској одговорности одлучује директор.

Директор може да формира дисциплинску комисију од три члана да уместо њега води дисциплински поступак. Комисија обавештава директора о исходу спроведеног дисциплинског поступка и предлаже врсту одлуке у смислу члана 9. овог Правилника.

#### **Члан 7.**

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа, на којој запослени има право да изложи своју одбрану.

Запослени може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства запосленог ако за то постоје важни разлози, а запослени је на расправу уредно позван.

На остала питања вођења дисциплинског поступка примењују се одредбе закона којим се уређује општи управни поступак.

#### Члан 8.

Дисциплински поступак се покреће писаним закључком који се доставља запосленом и на који приговор није допуштен.

Закључак садржи податке о запосленом, опис повреде радне дужности, време извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Закључак о покретању дисциплинског поступка и позив за саслушање обавезно се достављају запосленом.

О покретању дисциплинског поступка обавештава се синдикална организација, чији је запослени члан, а у току поступка за утврђивање одговорности радника обавезно се разматра и мишљење синдикалне организације ако је достављено.

О саслушању запосленог и спровођењу других доказа у поступку води се записник.

#### Члан 9.

По спроведеном дисциплинском поступку директор или овлашћено лице доноси решење којим се запослени проглашава кривим, изриче му се дисциплинска мера, ослобађа се одговорности или се поступак обуставља.

Решење мора бити образложено.

При избору и одмеравању дисциплинске казне води се рачуна о степену одговорности запосленог, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена.

### IV - ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 10.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду и у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом;

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради могу бити основ за отказ уговора о раду под условом да запослени не остварује стандардан радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако да лажну изјаву о свом здравственом стању приликом заснивања радног односа који битно утичу на обављање послова за које се заснива радни однос;

3) ако одбије радну обавезу;

4) ако одбије да обавља послове на које је распоређен;

5) ако намерно или грубом непажњом причини штету послодавцу;

6) ако повреди прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних материја, као и повреди прописе и не предузме мере ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;

7) ако се неовлашћено послужи основним средствима и инвентаром предузећа;

8) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

9) ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или актом послодавца;

10) ако повреди прописе, одредбе закона и опште акте послодавца;

11) ако изврши или покуша проневеру или крађу имовине предузећа;

12) ако не пријави повреду радне обавезе у року од три дана од дана сазнања за повреду;

13) ако не извршава правноснажне судске одлуке, решења инспектора рада донетих у поступку за заштиту права запослених и друга акта донета од стране одговорног, односно овлашћеног лица у предузећу;

14) ако закључи неповољан уговор и врши друге правне радње на штету предузећа са умишљајем;

15) ако фалсификује новчана и друга документа;

16) ако повреди прописе о одбрани;

- 17) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 18) ако нетачно евидентира и прикаже радно време и резултате рада у намери да за себе и другог запосленог оствари већу зараду;
- 19) ако неда, односно неовлашћено да податке или да нетачне податке овлашћеним органима;
- 20) ако прибави личне и материјалне користи и прими поклон, односно друге погодности у вези са радом предузећа, а на штету предузећа;
- 21) свако неизвршавање обавеза из описа радног места и уговора о раду.

Мера престанка радног односа изриче се за повреде радних обавеза ако су те повреде учињене намерно или из грубе непажње, или ако су те повреде проузроковале теже штетне последице.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1) ако изазове тучу или неред на раду или у вези са радом, као и недолично понашање, свађе, увреде и слично према руководиоцима, органима управљања и другим радницима;

2) ако неоправдано изостане са посла три радна дана узастопно или дуже од три радна дана са прекидима у току календарске године или учестало неоправдано закашњава на посао или напушта посао пре истека радног времена;

3) ако долази на рад у напитом или припитом стању, узима алкохол или наркотичка средства за време рада, пуши у пословним (радним) просторијама где је забрањено сходно закону;

4) ако одбије позив за периодични лекарски преглед;

5) ако се недолично понаша према осталим запосленим, странкама или корисницима услуга;

6) ако онемогући или спречава другог радника у извршавању радних задатака;

7) ако наруши технолошку, организациону, безбедоносну, комуникациону и сваку другу дисциплину;

8) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

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

10) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;

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

12) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца;

13) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из наведених ставова овог члана, сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако запослени одбије закључење анекса уговора у складу са законом.

## Члан 11.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 10. став 3. и 5. овог 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, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 12.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

#### **Члан 13.**

Послодавац може запосленом из члана 10. став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 11. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 12. овог Правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

### **V - ПОСТУПАК У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА**

#### **Члан 14.**

Отказ уговора о раду из члана 10. став 1. тачка 1) и став 2. и 3. овог Правилника 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 дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 10. став 1. тачка 2) овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

#### **Члан 15.**

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

### **VI - МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

#### **Члан 16.**

Запослени који на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује штету послодавцу или другом запосленом, дужан је да је надокнади.

Ако штету проузрокује више запослених сваки од њих је одговоран за део штете за коју је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни за штету и надокнађују је у једнаким деловима.

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

Постојање штете и околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија, у чијем је саставу и представник синдиката.

Комисија има три члана.

Послодавац може на предлог Комисије за утврђивање штете да умањи износ накнаде штете за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете, као и да се накнада штете исплати у више рата.

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

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

#### Члан 17.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана истицања на огласној табли КЈП „Наш дом“ Лозница.



**ПРЕДСЕДНИК  
НАДЗОРНОГ ОДБОРА**

*Вера Унковић*  
/Вера Унковић/