

D.O.O. "KOMUNALNE
USLUGE-GRADAC"

BR 2458 / _____
17. 11. 2015 god.
MOJKOVAC

***PRAVILNIK O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI
ZAPOSLENIH U DOO „KOMUNALNE USLUGE-
GRADAC“ MOJKOVAC***

Na osnovu člana 124. Zakona o radu („Sl.list CG“ br. 26/2009 i 59/2011.), člana 30. Opšteg kolektivnog ugovora („Sl.list RCG“, br. 1/04. i 59/05), člana 30. Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost („Sl.list CG“, br. 2/2012.), članom 61. Pojedinačnog kolektivnog ugovora broj 1605 od 05.08.2015. godine, Izvršni direktor društva na osnovu ovlašćenja iz člana 53. Statuta DOO „Komunalne usluge-Gradac“ Mojkovac, broj 2275 od 21.10.2014. godine, d o n o s i:

**PRAVILNIK O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI
ZAPOSLENIH U DOO „KOMUNALNE USLUGE-GRADAC“ MOJKOVAC**

ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 1.

Zaposleni i Izvršni direktor su dužni da se na radu pridržavaju obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

- zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa Zakonom Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.
- krivična odgovornost, odnosno odgovornost za privredni prestup ili prekršaj ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza, ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.
- Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena Zakonom odnosno Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.
- Pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se utvrđuje Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 2.

O odgovornosti Izvršnog direktora odlučuje organ koji ga postavlja, odnosno imenuje.

- Inspektor rada, odnosno Predstavnik sindikata, može ako ocijeni da je Izvršni direktor prekoračio svoja ovlašćenja u pogledu prava utvrđenih Zakonom, da podnese zahtjev za utvrđivanje njegove odgovornosti.

POVREDA RADNIH OBAVEZA

Član 3.

Za povredu radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

1. novčana kazna;
2. prestanak radnog odnosa, odnosno raskid Ugovora o radu;

Povrede radnih obaveza zbog kojih poslodavac može izreći novčanu kaznu su:

1. neopravdani propust zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijestiti poslodavca;
2. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena;
3. dolazak na posao u năpitolom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
4. davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
5. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
6. nenošnje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. nedolično ponašanje u toku radnog vremena;
8. upotreba i korišćenje sredstava rada i drugih sredstava društva suprotno njihovoj namjeni;
9. zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
10. izazivanje nereda i izazivanje tuče u službeanim prostorijama poslodavca odnosno u prostorijama i terenu gdje obavlja poslove svog radnog mjesta;

Novčana kazna se može izreći i za druge povrede radnih obaveza.

Novčana kazna se može izreći u visini od 20% akontacije mjesečne zarade zaposlenog, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Član 4.

Povreda radnih obaveza za koje zaposlenom može da prestane radni odnos, odnosno da poslodavac raskine ugovor o radu su:

1. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
2. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
3. nezakonito raspolaganje sredstvima rada;
4. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
5. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, kao i povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
6. zloupotreba položaja, prekoračenja ovlaštenja i odavanja poslovne, službene ili druge tajne utvrđene Zakonom ili Kolektivnim ugovorom kod poslodavca;
7. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
8. prijem radnika u radni odnos protivno odredbama zakona;
9. falsifikovanje zapisnika i odluka organa društva;
10. druge povrede radnih obaveza za koje zaposlenom može prestati radni odnos.

Član 5.

1. Mjere iz člana 3. ovog Pravilnika izriče Izvršni direktor.
2. Izvršni direktor može svoje ovlaštenje za vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza za izricanje mjera prenijeti na drugog zaposlenog.
3. Odlučivanje po prigovoru zaposlenog na odluku o prestanku radnog odnosa, odnosno raskid ugovora o radu, kao drugostepeni organ, nadležan je Odbor direktora.

4. Prigovor iz stava 3 ovog člana, podnosi se u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

5. Ako je povredom radne obaveze nastala šteta, organ za utvrđivanje povreda radnih obaveza donosi odluku o naknadi štete ili podnosi inicijativu nadležnom organu za pokretanje postupka za utvrđivanje naknade štete.

Član 6.

1. Protiv konačne odluke za izrečene mjere iz člana 3. ovog Pravilnika, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.
2. Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

Član 7.

- Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca, odnosno u roku od šeste mjeseci od dana kada je povreda učinjena.
- Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze učinioca odnosno protekom roka zastarijelosti za to krivično djelo.
- Vodjenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze, odnosno protekom šest mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

Član 8.

- Izrečena mjera iz člana 3. ovog Pravilnika ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana pravosnažnosti odluke kojom je ona izrečena.
- O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.
- Ako zaposleni u roku od jedne godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

PRIVREMENO UDALJENJE ZAPOSLENOG (SUSPENZIJA)

Član 9.

Zaposleni se može privremeno udaljiti sa radnog mjesta na drugo radno mjesto u slučaju ako:

1. zloupotrebi ovlašćenja u materijalnom – finansijskom poslovanju;
2. njegov rad na tom radnom mjestu onemogućava, odnosno otežava rad drugog zaposlenog;

Član 10.

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada:

1. ako je zatečen u vršenju povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere prestanka radnog odnosa, odnosno raskid ugovora o radu;
2. ako je zaposlenom određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok pritvor traje;
3. ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili vezi sa radom.

Član 11.

1. Zaposleni koji je privremeno udaljen sa radnog mjesta, u slučajevima iz člana 9. ovog Pravilnika raspoređuje se na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima, a ako takvog radnog mjesta nema, privremeno se raspoređuje na radno mjesto koje zahtijeva neposredno niži stepen stručne spreme.
2. Zaposleni iz stava 1 ovog člana ima pravo na zaradu utvrđenu za radno mjesto na koje je raspoređen.
3. Privremeno udaljenje zaposlenog sa radnog mjesta ili sa rada može trajati do konačnosti odluke o utvrđivanju odgovornosti zaposlenog zbog povrede radne obaveze, odnosno do isteka roka zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza.

Član 12.

1. Zaposleni se privremeno udaljava sa radnog mjesta ili sa rada pisanim nalogom (Rješenjem) Izvršnog direktora, s tim što se mnora donijeti obrazloženje rješenje o privremenom udaljenju.
2. Ukoliko se rješenje iz stava 1 ovog člana ne donese u roku od 3 (tri) dana od dana udaljavanja sa radnog mjesta ili sa rada smatra se da nalog i nije izdat.

Član 13.

1. Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine, a ako izdržava porodicu u visini jedne polovine mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.
2. Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.
3. Organ koji je donio rješenje o pritvoru dužan je da o tome u roku od 3 (tri) dana, obavijesti poslodavca.
4. Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.
5. Zaposlenom, za vrijeme privremenog udaljenja sa rada, pripada razlika između iznosa naknade primljene po osnovu stava 1 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječan porast zarada zaposlenih kod poslodavca za vrijeme u kome mu je pripadala naknada, i to:
 1. ako krivični postupak obustavljen pravosnažnom odlukom ili ako je pravosnažnom odlukom oslobođen otpužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
 2. ako je oslobođeni od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 14.

1. Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu.

2. ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.
3. ako se za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da svu svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.
4. ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 15.

1. ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.
2. postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje Izvršni direktor.
3. ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbom stava 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.
4. zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu tećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

ZAŠTITARI

Član 16.

Osim naprijed navedenih opštih pravila u Pravilniku o disciplinskoj odgovornosti zaposlenih u DOO „Komunalne usluge-Gradac“ Mojkovac, za zaposlene rasporedjene na poslovima i zadacima zaštitara u skladu sa Zakonom o zaštiti lica i imovine („Sl.list CG“ br. 01/14), kao teže povrede radne obaveze smatraju se:

- napuštanje radnog mjesta bez dozvole ovlašćenog lica;
- nepostupanje u skladu sa pravilima službe (spavanje na radnom mjestu);
- nepračenje stalnog stanja na zaštićenom objektu (stanje priliva, stanje preliva, visina nivoa u komorama);
- nepaljenje sistema rasvjete na zaštićenom objektu u propisanom vremenu;
- nepračenje sistema video-nadzora na zaštićenom objektu i njegovoj funkcionalnosti;
- nenošenje propisane uniforme i naoružanja u toku radnog vremena;
- nepostupanje u skladu sa članom 38. ZOZ lica i imovine;

- *obavezno informisanje ovlašćenog odgovornog lica o svim okolnostima od značaja za funkcionisanje šticeenog objekta u propisanim terminima ili po potrebi.*

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

**DOO „KOMUNALNE USLUGE-GRADAC“
IZVRŠNI DIREKTOR,**

Ranko Mišnić



[Handwritten signature]