

Број: 1307

Датум: 25.10.2017

КУРШУМЛИЈА

На основу 17 Статута ЈП за уређивање грађевинског земљишта „Куршумлија“ и Закона о јавним предузећима („Службени Гласник РС“ бр. 15/2016 ) Надзорни одбор ЈП уређивање грађевинског земљишта „Куршумлија“ на седници одржаној дана \_\_\_\_\_ године, донео је

## ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ ЗАПОСЛЕНИХ У ЈП УРЕЂИВАЊЕ ГРАЂЕВИНСКОГ ЗЕМЉИШТА „КУРШУМЛИЈА“

### Члан 1.

Овим Правилником уређују се основна правила понашања и радна дисциплина запослених у предузећу у току радног времена, контрола поштовања радне дисциплине и поступак утврђивања одговорност запосленог због непоштовања радне дисциплине.

### Члан 2.

#### ОСНОВНА ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Сваки запослени радник предузећа мора на најбољи начин чувати његов углед и поштовати своје радне обавезе због којих је запослен и ради чијега извршења прима адекватну надокнаду. То подразумева да:

- 1) Сви запослени морају своје послове и задатке извршавати савесно, професионално, стручно, ефикасно и одговорно
- 2) Радни простор мора бити чист и уредан
- 3) Сву опрему и простор држати у уредном и чистом стању и користити у складу са њиховом наменом
- 4) Сви запослени морају одржавати личну хигијену на високом нивоу
- 5) Запослени треба да се, као добар домаћин, стара о ефективном и економичном управљању и коришћењу материјалних и финансијских средстава рада, који су му поверени у вршењу послова, као и о спречавању њиховог незаконитог располагања.
- 6) Сви запослени морају, уз добре манире, исказати поштовање у међусобном опхођењу, као и у односима са пословним партнерима.

### Члан 3.

Повреда правила понашања из предходног члана представља лакши дисциплински прекршај за који се може изрећи опомена.

Уколико запослени након изречене опомене настави са истим понашањем, може му се изрећи и тежа дисциплинска мера предвиђена овим Правилником.

### Члан 4.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду уколико запослени не поштује радну дисциплину утврђену овим Правилником, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленом да изрекне мере у складу са чланом 8.овог Правилника, због кршења правила радне дисциплине.

### Члан 5.

Под непоштовањем радне дисциплине запосленог подразумева се:

1. Понашање запосленог мимо одлука директора и непосредног руководиоца, а које се односе на обавезе и понашање запосленог;
2. Понашање којим се ометају или онемогућавају други запослени да извршавају своје обавезе;
3. Недолично понашање према овлашћеном лицу послодавца, другим запосленима и трећим лицима (свађа, псовка, непристојно обраћање, клевета, увреда, обраћање повишеним тоном) као и сваки други вид неучтивне комуникације; наношење материјалне штете трећим лицима, намерно или из крајње непажње.
4. Неоправдано закашњење или самовољно напуштање радног места пре краја радног времена. Благовремени долазак на место рада подразумева да је запослени дужан да све припремне радње, неопходне за почињање рада обави до почетка радног времена; самовољно напуштање радног места подразумева између осталог и да је радник није обавио завршне радње по завршетку својих радних послова и задатака.
5. Непријављивање промене пребивалишта у року од 15. дана од настанка промене;
6. Неовлашћено изношење опреме, алата или других ствари које припадају послодавцу; и неадекватан однос према средствима за рад;
7. Долазак на рад под дејством алкохола или наркотика, конзумирање у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа;
8. Конзумирање дувана у затвореном рандом и јавном простору.
9. Ако је запослени затечен у радњи неприличног седења или спавања на месту рада.

10. Изостајање са посла без предходног обавештења непосредног руководиоца.
11. Некоришћење личних заштитних средстава.
12. Не придржавање и не спровођење мере заштите на раду, не спровођења мера заштите од пожара
13. Неадекватан однос према имовини инвеститора или купца и сваког другог трећег лица.

#### Члан 6.

Сваки запослени у предузећу, дужан је да случајеве непоштовања радне дисциплине из члана 5. Овог Правилника, пријави непосредном руководиоцу или запосленом који је од стране директора овлашћен да врши контролу.

#### Члан 7.

Контролу поштовања радне дисциплине врше запослени којима је Одлуком директора поверено овлашћење самосталног одлучивања и изрицање санкција.

#### Члан 8.

### ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ

#### ВРСТЕ

Запосленом који је прекршио правила радне дисциплине, може се изрећи једна од следећих мера:

- а) Премештај на друго место рада
- б) Привремено удаљење (без новчане надокнаде)
- ц) Отказ уговора о раду

#### Члан 9.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 5. Овог Правилника, упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду, и да му остави рок од осам дана да се изјасни на наводе из упозорења.

#### Члан 10.

Обавеза је запосленог да се на наводе из упозорења изјасни у писаном облику у року од осам радних дана од дана достављања упозорења.

#### Члан 11.

## УДАЉЕЊЕ УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је природа кршења радне дисциплине таква да не може да настави рад код послодавца.

Мера удаљења из предходног става може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози.

За време привременог удаљења са рада у смислу овог члана запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

### Члан 12.

## УДАЉЕЊЕ БЕЗ НАКНАДЕ ЗАРАДЕ

Уколико послодавац утврди да постоје олакшавајуће околности или да је природа непоштовања радне дисциплине таква да није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу навести да ће запосленом отказати уговор о раду уколико поново учини исту или сличну повреду радне дисциплине, без поновног упозорења.

У случају из предходног става овог члана, послодавац може запосленом

- Изрећи и меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 15 радна дана.
- Новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,
- 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 непоштовања радне дисциплине.

### Члан 13.

Овај правилник ступа на снагу 8 дана од дана објављивања на огласној табли ЈП уређивање грађевинског земљишта „Куршумлија“

Председник Надзорног одбора  
Николић Ненад, дипл. правник

