

Број: 1779

Датум: 01.06.2022. године

На основу Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), члана 42. став 1. тачка 2), 16) Статута КЈП „Извор“ Петровац на Млави, број 744/1 од 28.02.2019. године, доносим

**ПРАВИЛНИК
О ПОВРЕДИ РАДНИХ ОБАВЕЗА И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ
ЗАПОСЛЕНИХ У КЈП „ИЗВОР“ ПЕТРОВАЦ НА МЛАВИ**

Опште одредбе

Члан 1.

Овим правилником КЈП „Извор“ Петровац на Млави (у даљем тексту: Послодавац), у складу са Законом уређује се:

- одговорност запослених за повреду радне обавезе и радне дисциплине
- врсте повреда радних обавеза и радне дисциплине запослених
- дисциплински поступак за утврђивање повреде радне обавезе и изрицање дисциплинских мера
- органи у дисциплинском поступку
- правна заштита запослених
- материјална одговорност запослених
- поступак за утврђивање материјалне одговорности запослених
- евиденција о изреченим дисциплинским мерама
- друга питања која се односе на поступак за утврђивање повреде радне обавезе, материјалне одговорности и изрицање мера и поступка утврђивања материјалне одговорности

Члан 2.

За свој рад, Запослени код Послодавца одговарају за:

- за повреду радне обавезе;
- за повреду радне дисциплине;
- материјално.

Кривична, односно прекршајна одговорност запосленог, не искључују изрицање мера за повреду радне обавезе или радне дисциплине, за исто дело које је било предмет кривичног, односно прекршајног поступка, без обзира на то, да ли је запослени ослобођен кривичне односно прекршајне одговорности.

Члан 3.

Запослени код Послодавца одговарају за повреду радне обавезе и радне дисциплине која је у време извршења била прописана законом, општим актима Послодавца и овим правилником.

Одговорност за повреду радне обавезе

Члан 4.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава упуства и налога руководиоца у вези са извршењем радних задатака и послова, или не поштује радну дисциплину, одговара за повреду радне обавезе или радне дисциплине у складу са овим правилником.

Члан 5.

Повреде радне обавезе, дужности и радне дисциплине, запослених могу бити лакше и теже.

Члан 6.

Лакше повреде радне обавезе и дужности су:

1. Неблаговремен (са закашњењем) долазак на посао, или неоправдано напуштање радног места (одлазак) пре завршетка радног времена, или за време рада, или неоправдано одсуствовање са посла у случају када је обавезна присутност запосленог
2. Неоправдан изостанак са посла један радни дан, а највише 2 радна дана у току године.

Теже повреде радних обавезе и дужности су:

1. Несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником, уговором о раду или посебном одлуком Послодавца (не остварује резултате рада и/или нема потребна знања и способности за обављање послова наведених у уговору о раду);
2. Незаконито располагање материјалним средствима и то: ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења (у случају: противправног присвајања имовине Послодавца ради противправног прибављања себи или другом материјалне користи у вези са радом/по основу рада; фалсификовање новчаних и других докумената, или нетачно сачињавање финансијских и других докумената; прикривање извршене повреде радне обавезе; спречавање овлашћеног органа контроле у извршењу његових послова; одавање пословне/службене тајне утврђене законом или правилником Послодавца; злоупотреба својства запосленог код Послодавца ради обављања приватних послова у просторијама Послодавца, односно ван њих; нетачног евидентирања и приказивања резултата рада у намери да себи или другом прибави неосновано увећање зараде или веће право из радног односа);

3. Ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада или опрему за личну заштиту на раду (у случају: немарног односа; да их не користи уопште или их не користи на прописан начин/или их користи супротно инструкцијама и налозима Послодавца; неблаговременог извештавања о насталим кваровима; намерног изазивања квара или уништавање средстава рада; неовлашћене послуге поверене опреме);
4. Ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду или ненаменски користи обезбеђена средстава (у случају: немарног односа; да их не користи уопште или их не користи на прописан начин/или их користи супротно инструкцијама и налозима Послодавца; неблаговременог извештавања или неизвештавање о насталим кваровима; намерног изазивања квара или уништавање средстава рада; неовлашћене послуге поверене опреме);
5. Неоправдано одбијање обављања послова и извршавање налога/инструкције Послодавца у складу са законом;
6. Недостављање потврде о привременој спречености за рад у складу са Законом о раду;
7. Злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад (у случају: прибављања лажног или путем преваре уверења о привременој спречености за рад, или рада код другог Послодавца/предузетника/физичког лица); или злоупотреба права у случају болести;
8. Долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
9. Давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;
10. Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
11. Непоштовање прописане радне дисциплине прописане овим правилником, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца (у случају:
 - неоправдани изостанак са посла 3 узастопна радна дана или 5 радних дана са прекидима у току месец дана;
 - неоправданог кашњења при доласку на посао као и неоправданог тј. превременог напуштања радног места у току календарске године у трајању од 7 радних дана са прекидима;
 - неоправдано напушта место рада у сменама пре доласка на посао запосленог из следеће смене;
 - непрописне примопредаје смена 7 радних дана узастопно у току 3 месеца;
 - изазивање туче, нереди, свађе или увредљивог понашања и/или недоличног понашања према другим запосленим или странкама за време рада;
 - ометање других запослених у раду;
 - одбијање да сарађује са запосленим и трећим лицима услед личне нетолеранције и других неоправданих разлога;
 - спавање у току радног времена 7 радних дана са прекидима у току 3 месеца;
 - коцкање или играње разних игара на радном месту и у току радног времена.

