

На основу члана 31. став 1. тачка 11) Статута Јавног предузећа „Gold gondola Zlatibor“ број 008 од 27.01.2017. године, а у вези са чланом 179. став 3. Закона о раду, директор Јавног предузећа „Gold gondola Zlatibor“ доноси

ПРАВИЛА О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У ЈАВНОМ ПРЕДУЗЕЋУ „GOLD GONDOLA ZLATIBOR“

I Основне одредбе

Члан 1

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилима, Законом о раду, Правилником о раду, и свим другим законским и подзаконским прописима и интерним актима Јавног предузећа „Gold gondola Zlatibor“ (у даљем тексту: послодавац).

Члан 2

Запосленом који не поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилима, Законом о раду, Правилником о раду, и свим другим законским и подзаконским прописима и интерним актима послодавца, послодавац може изрећи неку од мера за непоштовање радне дисциплине или отказати уговор о раду, у складу са Законом о раду.

II Повреде дисциплине и правила понашања

Члан 3

Повредом дисциплине и правила понашања сматра се:

- неоправдано одбијање обављања послова и извршавања налога послодавца у складу са законом;
- недостављање потврде о привременој спречености за рад у складу са законом;
- злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;
- ако понашање запосленог 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;
- давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подрвгнут оцени здравствене способности;
- ометање других запослених у раду;
- долазак на рад под дејством алкохола и других опојних средстава и употреба истих у току рада;
- изазивање туче и свађе;

- недостојно и непримерено понашање према другим запосленима и странкама;
- уколико изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, у складу са законом;
- ако је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

III Поступак утврђивања одговорности за повреде дисциплине и правила понашања

Члан 4

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врше непосредни руководиоци (даље: овлашћени запослени).

Запослени је дужан да случајеве повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила, пријави овлашћеном запосленом.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

Члан 5

О извршеној повреди дисциплине и правила понашања, овлашћени запослени на основу непосредне контроле поштовања дисциплине и правила понашања или по достављању пријаве, обавештава у писаној форми директора.

Члан 6

Обавештење из члана 5. ових правила, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду дисциплине и правила понашања;
- врсту повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила;
- околности под којима је настала повреда дисциплине и правила понашања;
- доказе о извршеној повреди (*изјаве, пријаве и др.*) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 7

Директор је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о учињеној повреди дисциплине и правила понашања, достави упозорење у писаној форми, у року од 8 радних дана од дана добијања обавештења.

У упозорењу из става 1. овог члана директор је дужан да наведе основ за отказ уговора о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ и рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења, а који не може бити краћи од осам дана од дана достављања упозорења.

Члан 8

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 7. став 2. ових правила.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 9

Уколико утврди повреду радне дисциплине, директор може запосленом отказати уговор о раду.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако је природа повреде радне дисциплине и правила понашања таква да повреда није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може изрећи једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 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 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 из члана 7. ових правила, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне дисциплине.

Члан 10

Отказ уговора о раду из члана ових правила 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.

IV Завршне одредбе

Члан 11

Ова правила ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

ДИРЕКТОР

Бојана Божанић



[Handwritten signature]

Правила су објављена на огласној табли послодавца дана 27.04. 2020. године