

ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У ДЕМОКРАТСКОЈ СТРАНЦИ
СРБИЈЕ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Запослени је дужан да поштује дисциплину и правила понашања утврђена Правилима о радној дисциплини и понашању запослених у Демократској странци Србије (у даљем тексту Правила).

Члан 2.

Запосленом који не поштује дисциплину и правила понашања утврђена овим правилима, послодавац може отказати уговор о раду, у складу са Законом о раду.

ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 3.

Повредом дисциплине и правила понашања сматра се:

- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 5 радних дана у току месеца;
 - неоправдан изостанак са рада 3 радна дана узастопно или 5 радних дана са прекидима у току месеца;
 - ометање других запослених у раду;
 - не поступање по налогу Директора, шефа службе или овлашћеног лица
 - долазак на рад под дејством алкохола и других опојних средстава и употреба истих у току рада;
 - сексуално узнемиравање запослених;
 - *изазивање туче и свађе;
 - недостојно и непримерено понашање према другим запосленима и странкама;
 - нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
 - неуписивање у Евиденциону књигу доласка на посао и одласка са посла, осим уколико је Директор запосленог ослободио ове обавезе;
 - злоупотреба службеног возила
- као и свако друго чињење или нечињење које нарушава дисциплину рада, до те мере да мора бити дисциплински санкционисано.

Члан 4.

Повреде се деле на теже и лакше.

Теже повреде радне дисциплине су;

- неоправдан изостанак са рада 3 радна дана узастопно или 5 радних дана са прекидима у току месеца;
- злоупотреба права одсуствовања у случају болести односно привремене спречености за рад
- не поступање по налогу Директора, шефа службе или овлашћеног лица
- долазак на рад под дејством алкохола и других опојних средстава и употреба истих у току рада;
- изазивање туче и свађе;
- одбијање прописаног здравственог прегледа;
- понављање лакших повреда радних обавеза;

као и свако друго чињење или нечињење које нарушава дисциплину рада, до те мере да представља тежу повреду радне дисциплине.

Лакше повреде радне дисциплине су:

- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 5 радних дана у току месеца;
- *ометање других запослених у раду;
- недостојно и непримерено понашање према другим запосленима и странкама;
- нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- неуписивање у Евиденциону књигу доласка на посао и одласка са посла, осим уколико је Директор запосленог ослободио ове обавезе;
- злоупотреба службеног возила

као и свако друго чињење или нечињење које нарушава дисциплину рада, до те мере да представља лакшу повреду радне дисциплине.

Уколико запослени понови исту или учини нову лакшу повреду радне дисциплине у истој календарској години, онда се та нова повреда сматра тежом повредом радне дисциплине.

ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗА ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 5.

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врши Урош Јанковић, директор Странке.

Запослени је дужан да случајеве повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила, пријави овлашћеном запосленом, пријава се подноси у писаној форми и може бити и анономна.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање

Члан 6.

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 7.

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 8.

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 3 радна 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.

Уколико постоје олакшавајуће околности директор може у упозорењу навести да ће уговор о раду отказати ако запослени понови исту или другу повреду дисциплине и правила понашања, без поновног упозорења.

У случају из става 3. овог члана директор може запосленом изрећи и меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде у трајању од 3 до 30 дана, као и/или умањење зараде од 10 до 30% у зависности од тежине учињене повреде и околности случаја.

ДИСЦИПЛИНСКЕ КАЗНЕ

Члан 9.

. Дисциплинску казну изриче Директор решењем у складу са овим Правилима.

Директор у случају повреде одредаба ових Правила може раскинути Уговор о раду са запосленим, изрећи меру удаљења са посла без накнаде зараде и меру обуставе од зараде запосленог у износу од 10%, 20% и 30%.

Члан 10.

Дисциплинске казне су:

За теже повреде отказ Уговора о раду.

За лакше повреде:

Мера удаљења са посла без накнаде зараде и/или за:

- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 5 радних дана у току месеца - 10%
- ометање других запослених у раду - 10%
- недостојно и непримерено понашање према другим запосленима и странкама - 20%
- нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада - 10%
- неуписивање у Евиденциону књигу доласка на посао и одласка са посла, осим уколико је Директор запосленог ослободио ове обавезе - 20%
- злоупотреба службеног возила - 20%

обуставе до зараде запосленог при следећем обрачуну и исплати исте.

Члан 11.

За лакше повреде из члана 4. става 3 ових Правила може се изрећи новчана казна од 10 или 20% од једномесечног износа плате за месец у коме је изречена дисциплинска одлука, у трајању од једног до три месеца.

За теже повреде из члана 4. става 2 овог Правилника може се изрећи мера престанка радног односа ако је повреда учињена умишљено или из свесног нехата и ако није утврђена олакшавајућа околност за запосленог који је повреду учинио.

За остале случајеве из члана 4. може се изрећи новчана казна највише у висини до 30% од месечне зараде радника, у трајању од једног до шест месеци. Основ за израчунавање новчане казне је зарада коју је запослени остварио у месецу у коме је • изречена мера новчане казне.

Члан 12.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења директора изјасни у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 13.

Ова правила ступају на снагу даном доношења на седници Председништва Демократске странке Србије.

Врој: 296/24-01-2019.
Београд, 24. јануара 2019.године
Браће Југовића 2 а

На основу члана 28, тачка 14 Статута ДСС , на предлог Директора, Председништво Демократске странке Србије на седници одржаној дана 24. јануара 2019. године доноси

ОДЛУКУ

Којом се усваја Правилник о радној дисциплини и понашању запослених у Демократској странци Србије.

Председник

Милош Јовановић