

ЛОКАЛНИ ЈАВНИ ЕМИТЕР
РАДИО ТЕЛЕВИЗИЈА ПЛЈЕВЉА Д.О.О.

Примљено: 11. 11. 2024

Срт ЈЕД	Јединств. класиф. знак	Редни број	Прилог	Вриједност
01		546		

Na osnovu člana 25. Statuta Lokalnog javnog emitera Radio televizija Pljevlja Savjet Lokalnog javnog emitera dana 7.11.2024. godine

DONOSI

PRAVILNIK

O ODGOVORNOSTI ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA ZAPOSLENIH U LOKALNOM JAVNOM EMITERU RADIO TELEVIZIJE PLJEVLJA

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih (u daljem tekstu: Pravilnik) na bliži način se uređuje postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze zaposlenih u Lokalnom javnom emiteru "RADIO TELEVIZIJA PLJEVLJA" (u daljem tekstu: Poslodavac) i druga pitanja u vezi sa povredom radne obaveze, dužnostima i odgovornostima zaposlenih u tom postupku.

Pitanja odgovornosti za povredu radne obaveze koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu (Sl.list CG br.74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/21, 84/24 i 86/24), i Opšteg kolektivnog ugovora (Sl. list br.74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21 i 150/22);

Član 2.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca odgovara za povredu radne obaveze u skladu sa zakonom o radu, pravilnikom poslodavca o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti, opštim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako učini povredu radne obaveze sa umišljajem ili iz nehata.

Povredu radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Pravilikom poslodavca o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti i ugovorom o radu.

Član 3.

Povredu radne obaveze sa umišljajem postoji kada je zaposleni bio svjestan da svojim ponašanjem (činjenjem ili nečinjenjem) čini povredu radne obaveze i htio je njeno izvršenje ili kada je bio svjestan da uslijed njegovog ponašanja može nastupiti povredu radne obaveze, pa je pristao na njeno nastupanje.

Zaposleni je učinio povredu radne obaveze iz nehata kad je bio svjestan da njegovo ponašanje može imati za posljedicu povredu radne obaveze, ali je smatrao da do povrede neće doći ili da će je moći izbjeći ili kad nije bio svjestan mogućnosti nastanka povrede radne obaveze, ali je s obzirom na poslove koje obavlja, bio dužan da zna da takva mogućnost postoji.

Član 4.

Povredu radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

Član 5.

Sticaj povreda radnih obaveza je postojanje više povreda radnih obaveza koje učini isti zaposleni, a za koje se izriče jedna disciplinska mjera, bilo da zaposleni jednom radnjom učini više radnih obaveza ili kada sa više radnji učini više povreda radnih obaveza.

Član 6.

Povreda radne obaveze je učinjena u mjestu gdje je zaposleni preduzeo radnju izvršenja ili u mjestu gdje je propustio radnju koju je bio dužan da preduzme.

Član 7.

Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

Član 8.

Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

Član 9.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- 1.nepoštovanje radnog vremena, kašnjenje na posao i napuštanje radnog mjesta prije isteka radnog vremena, u trajanju dužem od 15 minuta, koje prethodno nije najavljeno a kada je prisutnost zaposlenog obavezna, shodno ugovoru o radu i opštim aktima poslodavca;
- 2.neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
- 3.neopravdano izostajanje sa posla- jedan radni dan;
- 4.neopravdani propust zaposlenog da na radnom mjestu sa posebnim obavezama i ovlašćenjima-glavni tehničar, sekretar, savjetnik za ekonomske poslove i marketing, glavni realizator i glavni snimatelj, da blagovremeno podnesu prijavu za uočeni disciplinski prekršaj;
5. neuredno ili nasvjesno čuvanje službenih spisa ili podataka;
- 6.davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- 7.nenošenje oznake sa ličnim imenom kada je to propisano;
8. nedostavljanje ljekarskih doznaka odmah po zaključenju bolovanja;

9. propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada;

Član 10.

Teže povrede radnih obaveza su:

1. nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;

2. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu ili koje su predviđene aktom poslodavca;

3. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima, otuđenje, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca;

4. zloupotreba položaja ili prekoračenje svog ovlašćenja ili nevršenje svoje dužnosti u cilju pribavljanja imovinske koristi za sebe ili drugoga ili prouzrokovanje imovinske štete poslodavcu;

5. izazivanje nereda i učestvovanja u tuči za vrijeme rada u radnim prostorijama ili prostoru na kom se obavljala radna obaveza zaposlenog;

6. neopravdano izostajanje sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

7. dolazak na posao u alkoholisanom stanju ili pod dejstvom narkotika, kao i svako korišćenje istih u toku rada;

8. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

9. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga, koji su bili utvrđeni aktom poslodavca, ugovorom o radu, usmenim ili pisanim nalogom pretpostavljenog, ukoliko su zaposlenom prethodno date instrukcije za rad;

10. obavljanje dopunskog rada bez odobrenja direktora lokalnog javnog emitera gdje je zaposlen;

11. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta;

12. javno iznošenje ili prenošenje neistina o Lokalnom javnom emiteru Radio televizije Pljevlja, čime se šteti njegovom poslovnom ugledu;

13. Odbijanje stručnog usavršavanja na koje se zaposleni upućuje;

14. Vršenje mobinga, odnosno svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog.

15. napuštanje radnog mjesta bez opravdanja, koje je za posledicu imalo prouzrokovanje štete poslodavcu;

16. zloupotreba prava na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca;

17. nedostavljanje ljekarskih doznaka za slobodne dane koje je zaposleni tražio zbog bolesti;

18. svaki vid korupcije;

Član 11.

Za **lakše povrede radnih obaveza**, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu i ugovorom o radu se može izreći jedna od sledećih mjera;

1) opomena

2) novčana kazna u visini od 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena u trajanju od jednog do tri mjeseca

Za **teže povrede radnih obaveza**, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera;

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ukoliko zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini povredu radne obaveze.

POSTUPAK UTVRĐIVANJA ODGOVORNOSTI ZA POVREDU RADNE OBAVEZE

Član 12.

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanje inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži : lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.

- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 13.

Rasprava iz člana 12 stav 7 ovog pravilnika je javna.

U cilju očuvanja poslovne i druge tajne, održavanja reda ili razloga morala, javnost može biti isključena iz dijela ili cijelog toka rasprave.

Usmeno saslušanje je moguća faza u disciplinskom postupku, koju je direktor dužan da sprovede ukoliko zaposleni u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja od njega to zatraži u pisanoj formi.

U slučaju iz stava 3 ovog člana, usmeno saslušanje se organizuje u roku od 15 dana-koji je ostavljen kao rok za izješnjenje zaposlenog.

Član 14.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.

Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.

Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana isteka roka iz člana 12 stav 5 ovog pravilnika, odnosno u roku od 15 dana od dana održane rasprave, u skladu sa članom 12 stav 11 ovog pravilnika.

Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana isteka roka iz člana 12 stav 5 ovog pravilnika ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.

Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 15.

Postupak prema zaposlenom obustavlja se ako:

- 1) nastupi zastarjelost vođenja postupka;
- 2) zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- 3) se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- 4) ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret; i
- 5) je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Član 16.

Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je ranije vršio povrede radnih obaveza, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu mjere za povredu radne obaveze.

Član 17.

Protiv konačne odluke o izrečenoj mjeri iz člana 14 ovog pravilnika, zaposleni može da pokrene postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, u skladu s članom 140 Zakona o radu Crne Gore.

Izuzetno, protiv konačne odluke kojom je izrečena mjera prestanak radnog odnosa, odnosno uslovni prestanak radnog odnosa zaposleni može pokrenuti postupak pred organima iz člana 140 st. 1 i 6 Zakona o radu Crne Gore.

Pokretanje postupka iz st. 1 i 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

Član 18.

Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.

Vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje radne obaveze.

Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Član 19.

Izrečena mjera iz člana 11 ovog pravilnika ne može da se izvrši ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena a nije započeto njeno izvršenje.

O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.

Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravnosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna, opomena i uslovni prestanak radnog odnosa ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

Član 20.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada u slučaju:

- 1) ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze; i
- 2) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.

(2) Udaljenje iz stava 1 ovog člana može da traje najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

Član 21.

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada od dana izricanja mjere pritvora, dok pritvor traje.

Član 22.

Zaposleni se privremeno udaljava sa rada obrazloženim rješenjem o privremenom udaljenju.

Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada i pisanim nalogom direktora, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca, s tim da je direktor dužan da donese rješenje iz stava 1 ovog člana.

Rješenje o privremenom udaljenju iz stava 1 ovog člana, direktor donosi u roku od tri dana od dana saznanja razloga za udaljenje, odnosno dostavljanja rješenja o određivanju pritvora.

Ako se u slučaju iz stava 2 ovog člana, rješenje ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog za udaljenje nije dat.

Naknada zarade i refundacija naknade zarade za vrijeme privremenog udaljenja uređuje se u skladu sa članom 157 Zakona o radu.

Član 23.

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

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

Ako za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može da se utvrdi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona naknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

Član 24.

Sve ostale norme koje se tiču pokretanja i vođenja disciplinskog postupka za povrede radnih obaveza, sprovodiće se u skladu sa Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 25.

O disciplinskoj odgovornosti direktora odlučuje Savjet lokalnog javnog emitera Radio televizije Pljevlja.

Član 26.

Stupanjem na snagu ovog pravilnika, prestaje da važi Pravilnik o odgovornosti zaposlenih za povrede radnih obaveza zaposlenih u lokalnom javnom emiteru radio televizije Pljevlja donešenog dana 19.04.2012. te godine.

Član 27.

Ovaj pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

Član 28.

Izmjene i dopune ovog pravilnika vrše se na način i po postupku predviđenom za donošenje opštih akata u Radio televiziji Pljevlja.

Pljevlja, 7.11.2024.



Predsjednik Savjeta

H. Brun