

**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

**ЈСП „Крагујевац”, Крагујевац**  
**Деловодни број: 01-1775**  
**Дана: 24. марта 2023. године**

Вршилац дужности директора Јавно стамбеног предузећа „Крагујевац”, Крагујевац на основу члана 17, 163, 179, 179а и 192. Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије", број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење), 25. Статута Јавног стамбеног предузећа „Крагујевац”, Крагујевац број 02-1432 од 12.03.2018. године и члана 39. Одлуке о оснивању Јавног стамбеног предузећа „Крагујевац”, Крагујевац („Службени лист града Крагујевца“, број 39/16 - пречишћен текст, 4/18 и 2/23),  
доноси

**ПРАВИЛНИК  
О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ У ЈАВНО  
СТАМБЕНОМ ПРЕДУЗЕЋУ „КРАГУЈЕВАЦ”, КРАГУЈЕВАЦ**

**I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Правилником о дисциплинској одговорности и одговорности за штету у Јавно стамбеном предузећу „Крагујевац”, Крагујевац (у даљем тексту: Правилник) уређују се:

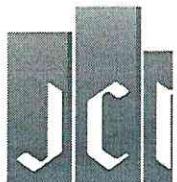
- појам дисциплинске одговорности,
- врсте повреда дужности из радног односа,
- покретање дисциплинског поступка,
- вођење дисциплинског поступка,
- застарелост,
- појам усмене расправе,
- избор и одмеравање дисциплинске мере,
- врсте дисциплинских мера,
- удаљење са рада,
- упис дисциплинске казне у кадровску евиденцију и њено брисање,
- одговорност за штету,
- остала питања у вези са одговорношћу у Јавно стамбеном предузећу „Крагујевац”, Крагујевац (у даљем тексту: Предузеће).

Термини изражени у овом правилнику у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

**Члан 2.**

Запослени у Предузећу су обавезни да послове радног места на које су распоређени обављају одговорно, ефикасно и савесно, у складу са Уставом, законом, Статутом и другим општим актима код Посодавца и правилима струке.

Запослени је дисциплински одговоран за повреде дужности из радног односа.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

### **Члан 3.**

Кривична одговорност, односно одговорност за прекршај не искључује дисциплинску одговорност запосленог ако та радња представља и повреду дужности из радног односа.

### **Члан 4.**

Запослени у Предузећу не могу се у обављању својих послова руководити својим политичким убеђењима, нити их могу изражавати и заступати.

## **II ВРСТЕ ПОВРЕДА ДУЖНОСТИ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 5.**

Под повредом радне обавезе у смислу одредаба овог Правилника, подразумева се поступање супротно одредбама важећих законских прописа, подзаконских аката, као и аката надлежних органа Предузећа.

Ступањем на рад, потписивањем Уговора о раду, запослени преузима обавезе и дужности на раду и у вези са радом предвиђених Законом о раду и актима које доносе надлежни органи Предузећа ( Правилник о раду, Правилник о организацији и систематизацији радних места и др. ).

Запослено лице које својом кривицом не испуњава радну обавезу и дужности или се не придржава налога непосредног руководиоца, у вези са радом обавезом , одговара за повреду радне обавезе у складу са овим Правилником.

### **Члан 6.**

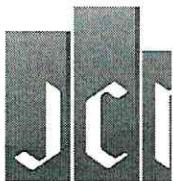
Повреде дужности из радног односа могу бити лакше и теже.

### **Члан 7.**

Лакше повреде дужности из радног односа јесу:

- 1) кашњење на посао три или више пута, у периоду од два узастопна месеца или шест дана у периоду од дванаест узастопних месеци, односно неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак са поса у истим временским оквирима;
- 2) несавесно чување службених списа или података супротно прописима који регулишу ову област;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлогима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 5) не придржава налога непосредног руководиоца , у вези са радом обавезом;
- 6) неблаговремено или непотпуно извршавање послова или налога непосредног руководиоца;
- 7) недолично, насиљничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима.

Теже повреде дужности из радног односа јесу:



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако несвесно или немарно извршава радне обавезе;
- 4) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 5) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 6) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 7) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.
- 8) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 9) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 10) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 11) због доласка 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;
- 12) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 13) ако 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;
- 14) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

### **III ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК**

#### **Члан 8.**

Дисциплински поступак покреће директор Предузећа, на сопствену иницијативу или на предлог лица које је непосредни руководилац запосленог.

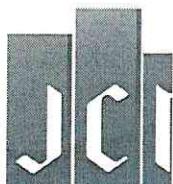
Дисциплински поступак покреће се писаним закључком, који се доставља запосленом и на који жалба није допуштена. Закључак садржи име и презиме запосленог, време, начин и место извршене и описане повреде радне обавезе и дужности, доказе који на то указују и име и презиме подносиоца захтева.

Сваки запослени који сазна за учињену повреду дужности из радног односа, може послодавцу да поднесе иницијативу за покретање дисциплинског поступка.

#### **Члан 9.**

Директор Предузећа образује дисциплинску комисију у циљу вођења дисциплинског поступка у случајевима теже и лакше повреде дужности из радног односа.

Један члан дисциплинске комисије мора да има стечено високо образовање из научне области правне науке на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама,



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету. Такође, и један члан комисије је представник репрезентативног синдиката код Послодавца.

У случају да запослени није члан ниједног синдиката, представник синдиката се одређује на предлог репрезентативног синдиката који има највећи број чланова.

#### **Члан 10.**

Покретање дисциплинског поступка за лакше и теже повреде дужности застарева протеком шест месеци од дана сазнања за чињеницу која је основ за покретање дисциплинског поступка, односно у року од једне године од наступања чињеница које су основ за покретање дисциплинског поступка, осим ако закон није другачије одређено.

Вођење дисциплинског поступка за лакше и теже повреде дужности застарева протеком шест месеци од дана сазнања за чињеницу која је основ за покретање дисциплинског поступка, односно у року од једне године од наступања чињеница које су основ за покретање дисциплинског поступка, осим ако закон није другачије одређено.

Застарелост не тече док дисциплински поступак није могуће покренути или водити због одсуства запосленог, за време поступка контроле законитости управног акта којим је одлучено о дисциплинској мери или из других оправданих разлога.

#### **Члан 11.**

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа на којој запослени има право да изложи своју одбрану.

Запослени може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства запосленог ако за то постоје оправдани разлози, а запослени је на расправу уредно позван.

На остала питања вођења дисциплинског поступка примењују се одредбе закона којим се уређује општи управни поступак.

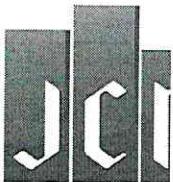
#### **Члан 12.**

Дисциплинска комисија доноси одлуку о дисциплинској одговорности запосленог из члана 7. овог Правилника и предлаже врсту дисциплинске мере која је дефинисана овим Правилником.

На основу одлуке из става 1 овог члана директор Предузећа запосленом изриче дисциплинску меру у виду Решења, при чему може да цени тежину врсту дисциплинске мере.

При избору и одмеравању дисциплинске мере води се рачуна о степену одговорности запосленог, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена.

О томе да ли је запосленог раније већ била изречена дисциплинска мера води се рачуна само ако она није још избрисана из кадровског листа.



**ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац**  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

#### **IV ВРСТЕ ДИЦИПЛИНСКИХ МЕРА**

##### **Члан 13.**

За лакше повреде дужности из радног односа може да се изрекне новчана казна до 20% основне плате, у трајању до три месеци, почев од исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена.

За теже повреде дужности из радног односа може да се изрекне:

- 1) новчана казна од 20% до 30% основне плате, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци;
- 2) распоређивање на систематизовано радно место са нишним звањем;
- 3) престанак радног односа.

Новчана казна се извршава административним путем.

##### **Члан 14.**

Запосленог коме је изречена дисциплинска казна престанка радног односа престаје радни однос даном коначности решења којим је дисциплинска казна изречена.

##### **Члан 15.**

Запослени против кога је покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези с радом или дисциплински поступак због теже повреде дужности може бити удаљен с рада до окончања кривичног, односно дисциплинског поступка, ако би његово присуство на раду штетило интересу послодавца или ометало вођење дисциплинског поступка.

Решење о удаљењу с рада доноси послодавац или дисциплинска комисија, у зависности од тога ко води дисциплински поступак.

##### **Члан 16.**

На решење о удаљењу с рада запослени може да изјави жалбу Надзорном одбору у року од пет дана од дана пријема решења.

Жалба не одлаже извршење решења.

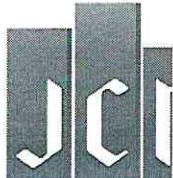
Надзорни одбор дужна је да о жалби одлучи у року од пет дана од дана пријема жалбе.

##### **Члан 17.**

Решење којим је изречена дисциплинска казна доставља се запосленог који обавља послове из области управљања људским ресурсима.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадровске евиденције ако запосленог не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за лакшу повреду, или у наредне четири године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду.



ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ“, Крагујевац  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац, Тел. 034 617 0 618, Факс: 034 335 753  
ПИБ: 101578327; Матични број: 07165471; Текући рачун: 105-40034-13  
E-mail: info@jspkragujevac.rs www.jspkragujevac.rs

## V ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ШТЕТУ

### Члан 18.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези с радом намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

### Члан 19.

Постојање штете, висину штете и околности под којима је штета проузрокована утврђује послодавац или лице које он за то писмено овласти.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

Ако запослени одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

Послодавац и запослени могу да закључе писани споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

### Члан 20.

Запослени се ослобађа од одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога непосредног руководиоца ако му је писаним путем саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

### Члан 21.

За штету коју запослени на раду или у вези с радом проузрокује трећем лицу незаконитим или неправилним радом одговара послодавац.

Ако послодавац оштећеном надокнади штету коју је запослени проузроковао намерно или из крајње непажње, има право да од запосленог захтева накнаду плаћеног износа у року од шест месеци од дана исплаћене накнаде штете.

Оштећено лице има право да накнаду штете захтева и непосредно од запосленог, ако је он штету проузроковао намерно.

### Члан 22.

Послодавац одговара за штету проузроковану запосленог на раду или у вези с радом, према општим правилима облигационог права.

Послодавац и запослени могу да закључе писани споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

Ако послодавац одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

## VI ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 23.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Предузећа.



В Д ДИРЕКТОРА,

Никола Рибарић, дипл. правник

Објављено на ОТ, дана 27.03.2023 у 8:00

Писују: Иван Јовановић  
М. Радосављевић



ЈАВНО СТАМБЕНО ПРЕДУЗЕЋЕ „КРАГУЈЕВАЦ”, Крагујевац  
Николе Пашића 2, 34000 Крагујевац Тел 034 617 0618, Факс 034 335 753  
ПИБ: 101578327, Матични број: 07165471, Текући рачун: 105-40034-15  
E-mail: info@jspkragujevac.rs, www.jspkragujevac.rs

ЈСП „Крагујевац”, Крагујевац  
Деловодни број: 01-1775  
Дана: 24. марта 2023. године

Вршилац дужности директора Јавно стамбеног предузећа „Крагујевац”, Крагујевац на основу члана 17, 163, 179, 179а и 192. Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије", број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење), 25. Статута Јавног стамбеног предузећа „Крагујевац” Крагујевац предузећа „Крагујевац”, Крагујевац (Службени лист града Крагујевца број 39/16) пречишћен текст, 4/18 и 2/23) доноси

ПРАВИЛНИК  
О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ У ЈАВНОМ  
СТАМБЕНОМ ПРЕДУЗЕЋУ "КРАГУЈЕВАЦ", КРАГУЈЕВАЦ  
І УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Правилником о дисциплинској одговорности и одговорности за штету у Јавном стамбеном предузећу "Крагујевац", Крагујевац (у даљем тексту Правилник) уређују се:

- појам дисциплинске одговорности,
- врсте повреда дужности из радног односа,
- покретање дисциплинског поступка,
- вођење дисциплинског поступка,
- застарелост,
- појам усмене расправе,
- избор и одмеравање дисциплинске мере,
- врсте дисциплинских мера
- удаљење са рада,
- упис дисциплинске казне у кадровску евиденцију и њено брисање,
- одговорност за штету,
- остало питања у вези са одговорношћу у Јавном стамбеном предузећу "Крагујевац", Крагујевац (у даљем тексту Предузеће).

Термини изражени у овом правилнику у граматичком мушким роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

Запослени у Предузећу су обавезни да послове радног места на које су распоређени обављају одговорно, ефикасно и савесно у складу са Уставом, законом, Статутом и другим општим актима код Посодавца и правилима струке.

Запослени је дисциплински одговоран за повреде дужности из радног односа.

—Attachments:

IMG\_20230327\_080245.jpg

8,4 MB

