

14. neizvršavanje radnih ili drugih obaveza ili propuštanje radnji kojima se onemogućava ili znatnije ometa proces rada ili upravljanja,
15. odbijanje izvršenja poslova ili radnih naloga a da za to ne postoje opravdani razlozi,
16. nedostavljanje isprava ili podataka na zahtjev ovlaštenih organa ili organizacija,
17. namjerno mijenjanje ili dopunjavanje dokumenata koje donosi Direktor ili Upravni odbor, koje ima za cilj promjenu smisla i suštine dokumenata,
18. podnošenje nezakonitih predloga akata Upravnom odboru, ako je podnosilac u momentu podnošenja znao ili je mogao znati da je predlog nezakonit,
19. podnošenje izvještaja direktoru ili Upravnom odboru sa neistinitom sadržinom, ako je podnosilac znao ili je mogao znati za neistinitost u momentu podnošenja istog,
20. nepreduzimanje ili neblagovremeno preduzimanje mjera za pokretanje postupka zbog povrede radne obaveze ili naknade štete pričinjene Poslodavcu ili preduzimanje mjera i radnji da se prikrije izvršena povreda, odnosno pričinjena šteta,
21. zloupotreba prava korišćenja bolovanja,
22. ponašanje u vezi sa radom i radnim obavezama kojima se Poslodavcu nanosi šteta i umanjuje ugled,
23. davanje lažnog iskaza kao svjedok ili vještak u disciplinskom postupku ili u drugom postupku kod Poslodavca,
24. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenima ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti.
25. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing),
26. povreda zakona i drugih propisa, opštih akata i odluka organa Poslodavca koja je dovela do povrede prava zaposlenih ili bitnih interesa Poslodavca,
27. neaktivno učestvovanje ili neučestvovanje u otklanjanju posljedica vanrednog događaja,
28. namjerno stvaranje nezadovoljstva, odnosno uznemirenja među zaposlenima koje bi imalo štetne posljedice za rad i poslovanje Poslodavca,
29. povreda prava na podnošenje pravnog sredstva (žalbe, prigovora, molbe ili predstavke),
30. svaka radnja ili propust učinjeni na radu ili u vezi sa radom koji sadrže obilježja krivičnog djela izvršene na štetu imovine ili interesa Poslodavca, nezavisno da li se krivični postupak pokreće ili ne.

Član 89.

Novčana kazna se može izreći za lakše povrede radnih obaveza utvrđene Kolektivnim ugovorom i to u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog, u trajanju od jednog mjeseca do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Član 90.

Pri izricanju disciplinskih mjera uzimaju se u obzir težina povrede i njene posljedice, stepen odgovornosti zaposlenog, okolnosti pod kojima je povreda učinjena, raniji rad i ponašanje zaposlenog, značaj poslova koje zaposleni obavlja kao i druge okolnosti koje bi mogle biti od uticaja za izricanje disciplinske mjere.