

На основу члана 33. Статута Центра за социјални рад Града Зрењанина, а у вези са чланом 179. Став 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Управни одбор Центра за социјални рад Града зрењанина, на седници одржаној дана 18.11.2015.године, доноси

П Р А В И Л Н И К О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником у складу са Законом уређују се правила понашања запослених у току рада и радна дисциплина, односно правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза запослених у Центру за социјални рад Града Зрењанина, (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 2.

Послодавац је дужан да приликом закључивања уговора о раду са запосленим, истог упозна са радном дисциплином и правилима понашања.

Послодавац је дужан да запослене који су у радном односу и са којима има закључен уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности из радног односа упозна са радном дисциплином и правилима понашања.

Члан 3.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим Правилником.

Члан 4.

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

Члан 5.

На све што није уређено овим Правилником а тиче се радне дисциплине и правила понашања запослених примењују се одговарајуће одредбе Закона и других важећих прописа.

II РАДНА ДИСЦИПЛИНА И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 6.

Запослени су дужни да поштују радну дисциплину и правила понашања и то да:

- на време долазе на рад,
- благовремено, у року од 30 минута од почетка радног времена обавесте непосредног руководиоца о разлозима спречености доласка на рад,
- уз дозволу или обавештење непосредног руководиоца могу да напусте радно место,
- са дужном пажњом чувају средства рада,

- уредно одржавају простор у коме обављају послове и радне задатке,
- благовремено извршавају налоге директора,
- имају коректан однос према колегама и трећим лицима (корисницима услуга) у оквиру радних обавеза,
- не ометају друге запослене у раду,
- не долазе на посао у алкохолисаном стању или под дејством опијата, примењују мере безбедности и здравља на раду,
- обавесте послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности по живот и здравље и настанак материјалне штете.

III ПОВРЕДЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 7.

Повредом дисциплине и правила понашања од стране запослених сматра се:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 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;
- ако његово понашање 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;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена најмање 5 радних дана у месецу;
- неоправдан изостанак са рада 5 радних дана узастопно;
- ометање других запослених у раду,
- одбијање примене мера безбедности и здравља на раду;
- одсуство обавештавања послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- пушење у простору где постоји забрана пушења;
- злостављање на раду и злоупотреба права на заштиту од злостављања;
- изазивање туче, свађе, вређање других запослених;
- сексуално узнемиравање запослених или странака;
- недостојно или непримерено понашање према другим запосленим или странкама.

IV ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ПОВРЕДЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 8.

Контролу поштовања радне дисциплине и прописаних правила понашања врши директор и овлашћени запослени, то јест руководиоци служби.

Запослени је дужан да случајеве повреде дисциплине и правила понашања пријави овлашћеном запосленом.

Свака намерно лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање који се подлеже одговорности укључујући и могућност отказа уговора о раду.

Члан 9.

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

Члан 10.

Обавештење из члана 9. овог Правилника нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду дисциплине и правила понашања;
- врсту повреде дисциплине и правила понашања из члана 7. овог Правилника;
- околности под којима је настала повреда дисциплине и правила понашања;
- доказе (изјаве, записнике, пријаве...);
- друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 11.

Директор је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о почињеној повреди дисциплине и правила понашања достави писмено упозорење 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.

Члан 12.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако је природа повреде дисциплине и правила понашања таква да није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може у упозорењу навести да ће запосленом отказати уговор о раду уколико понови исту повреду радне дисциплине, без поновног упозорења.

Члан 13.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења изјасни у року од 8 радних дана од дана достављања упозорења.

Запослени може, уз изјашњење да приложи и мишљење синдиката чији је члан.

Члан 14.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, му трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) 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 од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 190. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 15.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст.3. Закона о раду, запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 16.

Запосленом који је починио повреду радне дисциплине или правила понашања престаје радни однос отказом уговора о раду.

Директор је дужан да донесе решење о отказу уговора о раду запосленом из става 1. овог члана.

Запосленом из става 1. овог члана престаје радни однос даном достављања решења.

V ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 17.

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

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД
ГРАДА ЗРЕЊАНИНА
БРОЈ: 55100-4991/2015
ДАТУМ: 18.11.2015.
ЗРЕЊАНИН
Народног фронта број 2
Тел. 534-148, факс 535-447
БЉ/МИ

