На основу члана 33. став1. алинеја 1.Статута Центра за социјални рад Лесковац, 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 Лесковац на седници одржаној дана 26.02.2015. 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 ( 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, вређење 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 руководиоци служби, као организационих јединица рада.

Руководилац службе и сваки запослени је дужан да случајеве повреде дисциплине и правила понашања пријави директору.

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

Члан 9.

На основу непосредне контроле поштовања дисциплине и правила понашања или по достављању пријаве, доставља се обавештење у писаној форми директору 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 писано 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 непоштовање 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, у 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 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 15

Запослени не може да настави рад код послодавца ако је повредом радне дисциплине и правила понашања:
- нанео штету угледу послодавца,
- нанео материјалну штету већих размера послодавцу,
- ометао редован рад.

Члан 16

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст.3. Закона о раду, запосленог писаним 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 17

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 18.

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

ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД ЛЕСКОВАЦ

БРОЈ: _____ОД _____ ГОДИНЕ

ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА

Дејан Цакић