

На основу члана 179. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 1. и члана 87. Посебног колективног уговора за социјалну заштиту у Републици Србији („Службени гласник РС“, број 11/15), члана 6. став 1. Одлуке о оснивању Центра за социјални рад „Свети Сава“ у Нишу („Службени лист Града Ниша“, број 17/98 и 94/10), члана 30. став 2. тачка 5. Статута Центра за социјални рад „Свети Сава“ у Нишу, директор Центра за социјални рад „Свети Сава“ у Нишу, дана 28.07. 2015. године, донео је

## ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим Правилником о радној дисциплини и понашању запослених (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду уређују се радна дисциплина и правила понашања запослених у току рада (у даљем тексту: запослени) односно правила у вези са испуњавањем уговорних односно радних и других обавеза запослених у Центру за социјални рад „Свети Сава“ у Нишу (у даљем тексту: послодавац).

#### Члан 2.

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

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 код послодавца.

#### Члан 3.

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

#### Члан 4.

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

#### Члан 5.

На све што није уређено овим Правилником, а односи се на радну дисциплину и правила понашања запослених примењују се одговарајуће одредбе закона и других важећих прописа.

### II РАДНА ДИСЦИПЛИНА И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

#### Члан 6.

Радна дисциплина код послодавца је савесно, марљиво и одговорно обављање послова на којима ради запослени односно савесно, марљиво и одговорно вршење радних и других обавеза од стране запосленог на раду и у вези са радом уз такво

понашање запосленог на раду и у току рада у односу на друге запослене и трећа лица с којима долази у додир у току рада или у вези са радом, као и према средствима рада и опреми за рад с којима обавља послове који се захтевају од њега у извршавању радних и других обавеза.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања и то да:

- на време долази на рад,
- благовремено, у року од 30 минута од почетка утврђеног радног времена обавести непосредног руководиоца о разлозима кашњења односно спречености доласка на рад,
- уз дозволу или обавештење непосредног руководиоца може да одлази са рада пре истека утврђеног радног времена односно напусти радно место,
- поштује распоред коришћења одмора у току дневног рада,
- благовремено извршава налоге директора,
- савесно, марљиво и одговорно обавља послове на којима ради,
- уредно одржава простор у коме обавља послове и извршава радне и друге обавезе,
- са дужном пажњом чува, користи и одржава средства рада или опрему за рад, средства или опрему за личну заштиту на раду, уређаје, средства или опрему за гашење пожара,
- професионално и коректно се понаша и односи према другом запосленом, грађану, странци, кориснику услуге или пословном партнеру послодавца у обављању послова и извршавању радних и других обавеза,
- не омета другог запосленог односно друге запослене у раду,
- не долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно не употребљава алкохол или друга опојна средства у току радног времена,
- примењује мере безбедности и здравља на раду и мере заштите од пожара,
- поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних односно радних и других обавеза,
- обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

### **III ПОВРЕДЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА**

#### **Члан 7.**

Повредом односно непоштовањем радне дисциплине и правила понашања од стране запосленог сматра се:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) 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;
- 5) 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;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) 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;

- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 9) ако неоправдано касни на рад или самовољно одлази са рада пре истека утврђеног радног времена или не поштује распоред коришћења одмора у току дневног рада односно одлазак са рада на одмор у току дневног рада (пауза) и повратак на рад са одмора у току дневног рада, најмање 5 радних дана у месецу;
- 10) ако се недостојно, недолично или непримерено понаша према другом запосленом или пословном партнеру послодавца;
- 11) ако изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања, у складу са законом и Одлуком послодавца;
- 12) ако не обавља савесно, марљиво и одговорно послове на којима ради;
- 13) ако не поштује организацију рада и пословања послодавца или услове и правила уређена Етичким кодексом оснивача или од стране послодавца;
- 14) за свако друго понашање које је у супротности са Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити или прописаном радном дисциплином и правилима понашања код послодавца;
- 15) одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана;
- 16) неоправдан изостанак са рада 5 радних дана узастопно;
- 17) ако омета другог запосленог односно друге запослене у раду;
- 18) ако одбија да примени мере безбедности и здравља на раду или мере заштите од пожара;
- 19) одсуство обавештавања послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- 20) ако изазива тучу или свађу са другим запосленим, грађаном, странком, корисником услуге или пословним партнером послодавца;
- 21) ако вређа другог запосленог или пословног партнера послодавца;
- 22) дискриминација лица које тражи запослење, другог запосленог, грађана, странке, корисника услуге или пословног партнера послодавца у складу са законом;
- 23) узнемиравање или сексуално узнемиравање лица које тражи запослење, другог запосленог, грађана, странке, корисника услуге или пословног партнера послодавца у складу са законом.

#### **IV ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ПОВРЕДЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ**

##### **Члан 8.**

Контролу поштовања радне дисциплине и прописаних правила понашања код послодавца врши директор и овлашћени запослени односно непосредни руководиоци запосленог.

Запослени је дужан да случај повреде односно непоштовања радне дисциплине и правила понашања код послодавца пријави овлашћеном запосленом односно непосредном руководиоцу.

Свака намерно лажна или злонамерна пријава запосленог о повреди односно непоштовању радне дисциплине и правила понашања представља недозвољено понашање запосленог које подлеже одговорности запосленог укључујући и могућност отказа уговора о раду запосленом.

##### **Члан 9.**

На основу непосредне контроле поштовања радне дисциплине и правила понашања или по достављању пријаве, овлашћени запослени односно непосредни

руководилац обавештава у писаној форми директора о извршеној повреди односно непоштовању радне дисциплине и правила понашања код послодавца.

#### Члан 10.

Обавештење из члана 9. овог Правилника нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања,
- врсту повреде односно непоштовања радне дисциплине и правила понашања из члана 7. овог Правилника,
- околности под којима је настала повреда односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања,
- доказе о учињеној повреди односно непоштовању радне дисциплине и правила понашања (изјава, записник, пријава, писмено и др.),
- друге чињенице битне за одлучивање.

#### Члан 11.

Директор послодавца је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о учињеној повреди односно непоштовању радне дисциплине и правила понашања достави писано упозорење у року од 3 радна дана од дана пријема 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 односно непоштовања радне 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 односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања, без поновног упозорења.

#### Члан 13.

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

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 1. овог члана.

#### Члан 14.

Послодавац може запосленом за повреду односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања у смислу члана 179. став 3. Закона о раду, члана 86. став 4. Правилника о раду послодавца и члана 7. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања, 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 и члана 88.

Правилника о раду послодавца, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања.

#### Члан 15.

Запослени не може да настави рад код послодавца ако је повредом односно непоштовањем радне дисциплине и правила понашања:

- нанео штету угледу послодавца,
- нанео материјалну штету већих размера послодавцу,
- ометао редован рад и делатност послодавца.

#### Члан 16.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају повреде односно непоштовања радне дисциплине и правила понашања из члана 179. став 3. Закона о раду, члана 86. став 4. Правилника о раду послодавца и члана 7. овог Правилника, 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.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из става 1. овог члана.

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 односно непоштовање 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 ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 18.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку по коме је донет Правилник.

#### Члан 19.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Центра за социјални рад „Свети Сава“ у Нишу.

#### Члан 20.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о радној дисциплини и понашању запослених у току рада Центра за социјални рад „Свети Сава“ у Нишу, број 01-1812 од 01.11.2010.године.

у Нишу,

Бр:01-813

Датум: 28.04.2015 године

Објављен: 28.04.2015.

Ступио на снагу: 06.05.2015.



Центар за социјални рад  
„Свети Сава“ у Нишу

Директор  
Зоран Јовић