

На основу члана 20. Статута Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад, а у вези са чланом 179. став 3. Закона о раду (Сл. гласник РС“, број: 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), (даље: Закон), Управни одбор „Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад“, дана 08.12.2015. доноси

Правила о радној дисциплини и понашању запослених у „Центру за породични смештај и усвојење Нови Сад“

I Основне одредбе

Члан 1.

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

Члан 2.

Запосленом који не поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилима, послодавац може изрећи неку од мера за непоштовање радне дисциплине или отказати уговор о раду, у складу са Законом.

II Повреде дисциплине и правила понашања

Члан 3.

Повредом дисциплине и правила понашања сматра се:

- неоправдано одбијање обављања послова и извршавања налога послодавца у складу са законом;
- недостављање потврде о привременој спречености за рад у складу са законом;
- злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;
- ако понашање запосленог 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;
- давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;

- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подрвгнут оцени здравствене способности;
- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 5 радних дана у току месеца;
- неоправдан изостанак са рада 3 радна дана узастопно или 5 радних дана са прекидима у току месеца;
- ометање других запослених у раду;
- долазак на рад под дејством алкохола и других опојних средстава и употреба истих у току рада;
- сексуално узнемиравање запослених;
- изазивање туче и свађе;
- недостојно и непримерено понашање према другим запосленима и странкама;
- одавање пословне, службене или друге тајне;
- уколико изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, у складу са законом;
- ако је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

III Поступак утврђивања одговорности за повреде дисциплине и правила понашања

Члан 4.

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врши Секретар „Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад“.

Запослени су дужни да случајеве повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила, пријаве Секретару „Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад“.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

Члан 5.

О извршеној повреди дисциплине и правила понашања, Секретар „Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад“ на основу непосредне контроле поштовања дисциплине и правила понашања или по достављању пријаве, обавештава у писаној форми директора.

Члан 6.

Обавештење из члана 5. ових правила, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду дисциплине и правила понашања;
- врсту повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила;
- околности под којима је настала повреда дисциплине и правила понашања;
- доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 7.

Директор је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о учињеној повреди дисциплине и правила понашања, достави упозорење у писаној форми, 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, а који не може бити краћи од осам дана од дана достављања упозорења.

Члан 8.

Уколико утврди повреду радне дисциплине, директор може запосленом отказати уговор о раду.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако је природа повреде радне дисциплине и правила понашања таква да повреда није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може изрећи једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 3 радна дана;
- 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 зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 7. ових правила, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне дисциплине.

Члан 9.

Отказ уговора о раду из члана ових правила послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

IV Завршне одредбе

Члан 10.

Ова правила ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли “Центра за породични смештај и усвојење Нови Сад”.

Број: _____

У Сремској Каменици

Председник Управног одбора

Маријана Пујин

**Правилник је објављен
на огласној табли Центра: _____**