

На основу члана 150. став 3. Закона о социјалној заштити („Службени гласник РС”, број 24/2011), у складу са чланом 179. став 3. тачка 8. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), и на основу члана 32. Статута Центра за заштиту жртава трговине људима, донета су следећа:

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ЦЕНТАР ЗА ЗАШТИТУ ЖРТАВА
ТРГОВИНЕ ЉУДИМА

П РА В И Л А
о радној дисциплини и понашању запослених у
ЦЕНТРУ ЗА ЗАШТИТУ ЖРТАВА ТРГОВИНЕ ЉУДИМА

Бр. 5321/16
20.06 20 16 год.
БЕОГРАД

I Опште одредбе

Члан 1.

Овим правилима уређују се основна правила понашања-радна дисциплина запослених у Центру за заштиту жртава трговине људима (у даљем тексту: Центар).

Правила из овог акта примењују се на физичко лице у радном односу и физичко лице које ради ван радног односа код послодавца (у даљем тексту: запослени), у смислу закона којим се уређује радни односи.

Члан 2.

Сви појмови у овом акту употребљени у граматичком мушком роду подразумевају мушки и женски природни род.

Члан 3.

Запослени дужан је да испуњава обавезе преузете приликом заснивања радног односа или другог облика радног ангажовања и да поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим и другим актима послодавца.

Запосленом који не поштује правила понашања утврђена овим актом, послодавац може отказати уговор о раду односно други одговарајући уговор односно изрећи другу меру за непоштовање радне дисциплине у складу са законом.

Члан 4.

Трајање и распоред радног времена утврђује директор посебном одлуком.

Члан 5.

У Центру су забрањене активности којима се угрожавају, омаловажавају или дискриминишу групе и појединци по основу расне, националне, језичке, верске или полне припадности, физичке или психичке конституције, узраста, социјалног и културног порекла, имовног стања, односно политичког опредељења и др., као и подстицање таквих активности.

Под дискриминацијом се сматра свако неопсредно или посредно прављење разлика или повлађивање, искључивање или ограничавање, чији је циљ спречавање остваривања права, смањење права или престанак једнаког третмана.

У Центру је забрањено физичко насиље и вређање личности запослених и др. лица.

У Центру није дозвољено страначко организовање и деловање и коришћење простора Центра у те сврхе.

Није дозвољено коришћење пословних просторија Центра за обављање активности ван делатности Центра.

II Основна правила о дисциплини и понашању запослених у Центру за заштиту жртава трговине људима

Члан 6.

Запослени је дужан да:

1. да послове обавља савесно, благовремено и са дужном пажњом,
2. да се према корисницима услуга, сродницима, гостима, посетиоцима понаша коректно, љубазно и са дужном пажњом,
3. да поштује утврђено радно време,
4. да о сваком планираном кашњењу или изостанку благовремено обавести непосредног руководиоца, а он руководиоца служби,
5. да у току радног времена води рачуна да не омета друге запослене у процесу рада,
6. да поштује прописе о забрани пушења,
7. да на посао долази уредан, чист, пристојно и адекватно обучен,
8. да својим понашањем на радном месту као и ван Установе чува углед Установе и запослених,
9. да на сваки начин избегава тучу, свађу и друге облике агресивном понашања у току рада,
10. да поштује кућни ред.

Кршење дужности из претходног става овог члана **представља непоштовање радне дисциплине.**

Члан 7.

Запосленом је забрањено:

1. да долази на рад у алкохолисаном стању или под утицајем опјних средстава и конзумирању истих (алкохолних средстава и опојних средстава) у току рада, осим у изузетним ситуацијама по одобрењу директора или помоћника директора,
2. да грубо, недостојно, непристојно, увредљиво или на други начин недолично се понаша, изазива или учествује у конфликтним ситуацијама, тучи или нереду у Центру (свађе, вређање, туче и сл.),
3. примање или захтевање од других запослених, корисника или трећих лица новац (мито), поклоне или друге погодности.
4. напуштање радног места без сагласности непосредног руководиоца односно директора,

Кршење забрана из претходног става овог члана **представља непоштовање радне дисциплине.**

Члан 8.

Ова правила се примењују и када је повреда радне обавезе и радне дисциплине настала ван радног времена.

III Повреде радне обавезе, дисциплине и правила понашања (отказ)

Члан 9.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на **радну способност запосленог и његово понашање** и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који **својом кривицом учини повреду радне обавезе**, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који **не поштује радну дисциплину**, и то:

- 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 у смислу члана 103. закона о раду;
- 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 овим актом послодавца, односно

ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду.

Члан 10.

Непоштовањем радне дисциплине сматра се и:

1. неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних обавеза,
2. несавесно чување службених списа и предмета,
3. предавање докуменатације о корисницима или о запосленима неовлашћеним лицима,
4. неовлашћено давање изјава медијима или стручној или општој јавности,
5. необавештавање о пропустима у вези са безбедношћу и здравља на раду,
6. одбијање сарадње са другим запосленима због личне нетрпељивости или из других неоправданих разлога,
7. непријављивање повреде радне обавезе или радне дисциплине, правила понашања или штете коју учини други запослени,
8. нетачно злонамерно пријављивање повреда радне дисциплине и правила понашања других запослених;
9. неизвршавање или одбијање извршавања послова у попису средства или њихово неблаговремено извршавање, као и преписивање података из пописних листа из претходних година без утврђивања стварног стања,
10. одбијање рада, којом се обезбеђују виталне функције процеса рада у време штрајка или одбијање извршавања радних налога без објективних разлога,
11. изражавање и заступање политичких опредељења на радном месту и у простору у оквиру Центра,
12. недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према корисницима, запосленима или трећим лицима,
13. одбијање давања података или давање нетачних података, ако је давање података прописано законом или посебним актом донетим на основу закона,
14. одбијање подвргавању колтротлисања алкохолисаности,
15. конзумирања цигарета противно позитивним прописима, односно не поштује забрану пушења,
16. неприсуствовање обуци и провери знања из области заштите од пожара, безбедности и здравља на раду или непридржавање у раду прописаних упутстава, упозорења, забрана, мера заштите као и негашење пожара у

- случају избијања пожара у оквиру дома,
17. непрофесионална комуникација са корисницима, колегама, трећим лицима
 18. злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења,
 19. незаконито располагање материјалним средствима,
 20. радње које ометају кориснике у остваривању њихових права и интереса у Центру,
 21. одбијање извршавања послова по налогу директора, секретара или непосредног руководиоца,
 22. неостваривање очекиваних радних резултата током три узастопна месеца из неоправданих разлога,
 23. повреда прописа о заштити на раду, заштити од пожара, безбедности и заштите здравља на раду, о вођењу прописаних евиденција и других аката и прописа,
 24. изазивање веће материјалне штете ако је до ње дошло умишљајем или из свесног нехата,
 25. давање нетачних података којима се запослени у Центру доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа, онемогућавање увида у списе који су запосленом потребни за остваривање његових права,
 26. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току у 6 месеци.
 27. неоправдано изостајање са посла 3 радна дана узастопно.
 28. обављање приватног посла за време радног времена,
 29. неоправдана закашњења или ранији изласци без одобрења директора, секретара или непосредног руководиоца,
 30. злоупотреба права одсуствовања у случају болести,
 31. одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује,
 32. долазак на рад у алкохолисаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност у току радног времена,
 33. одбијање прописаног здравственог прегледа,
 34. повреда права и обавеза везаних за статус запосленог у Центру,
 35. неизвршавање радних и других обавеза у смислу прописа уо штрајку,
 36. изазивање конфликта, нереди или туче у Центру, подстрекавање на конфликт, тучу или неред или учествовање у тучи,
 37. повреда радне обавезе која представља кривично дело,
 38. фалсификовање докумената,
 39. одбијање сведочења или давање лажног исказа,
 40. уцена других запослених, корисника или њихових сродника,
 41. позајмљивање или примање новца, или других потрошних и непотрошних ствари од корисника, сродника или трећих лица,
 42. превара и крађа странака,
 43. свађе са странкама, сродницима, запосленим-а, изазивање и подстрекавање свађе,
 44. спавање или лежање за време радног времена,
 45. давање нетачних, односно прећуткивање података приликом заснивања радног односа у Центру,
 46. довођење у заблуду корисника, сродника или трећих лица, давање нетачних информација које се тичу унутрашње организације, процеса рада или информација у вези са смештајем корисника,
 47. ширење нетачних информација међу запосленима, корисницима, сродницима или трећим лицима,
 48. давање коментара који наносе или могу нанети штету Центру, запосленом или кориснику,

49. непоштовање приватности корисника, изван мере неопходне за пружање конкретне услуге или задирање у приватност сродника, запослених или трећих лица у Центру,
50. сексуално узнемиравање запослених, корисника или трећих лица,
51. необавештавање послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова које запослени врши,
52. необавештавање послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и насталој материјалној штети,
53. ако не обавља лично послове за које је примљен
54. Неосновано издавање налога држим запосленима за обављање послова које запослени који неосновано издаје налог мора лично да обави,
55. ако не чува средства рада,
56. ако не чува пословну тајну,
57. ако ради код другог послодавца без одобрења директора,
58. ако послове за које је приватно ангажовани који нису у директној вези са обављањем редовног посла обавља за време радног времена,
59. одсуство са рада без поднетог захтева односно урученог правног акта о одобреном одсуству (решења о годишњем одмору, решења о плаћеном, неплаћеном одсуству и др.),
60. уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених, корисника или трећих лица односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини;
61. свако понашање којим се задира у делокруг послова другог запосленог,
62. неблаговремено пријављивање одсуства због присуства конференцијама, стручним скуповима, радионицама и сл. (пријављивање претходног дана за наредни дан), осим у случају одобрења директора датог из оправданих разлога,
63. злоупотреба и прекорачење овлашћења у комуникацији са сарадницима Центра,
64. свако друго понашање које утиче на нарушавање радне атмосфере и доводи до ометања у обављању посла.

Члан 11.

Повредом радне обавезе у смислу закона којим се уређује рад, сматра се и поступање запосленог супротно забранама утврђеним законом којим се уређује социјална заштита и Правилником о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити.

Као повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине због које се може отказати уговор о раду, сматра се намерно кршење режима понашања запослених, утврђеног овим правилима, законом и подзаконским актима.

IV Поступак утврђивања одговорности за повреде радне дисциплине и правила понашања и доношења одлуке

Члан 12.

Сваки запослени има обавезу да директору Центра пријави случај повреде радне дисциплине, односно правила понашања.

Пријава може бити усмена на записник или у писаној форми.

Члан 13.

Директор је дужан да о доказима и изреченим мерама обавести Комору социјалне заштите односно Етички одбор ради утврђивања евентуалних повреда Кодекса професионалне етике стручних радника социјалне заштите.

Члан 14.

Свака лажна или злонамерна пријава сматра се недозвољеним понашањем које подлеже одговорности, укључујући и могућност отказа Уговора о раду.

Члан 15.

Директор води поступак утврђивања повреде правила радне обавезе, радне дисциплине и правила понашања, а на основ прикупљених чињеница и доказа.

У прикупљању потребних чињеница и доказа релевантних за конкретну повреду радне дисциплине и правила понашања, могу се ангажовати и друга стручна лица, о чему одлучује директор или комисија коју формира директор.

Сваки запослени, било да се ради о прекршиоцу радне дисциплине, сведоку или другом запосленом, који располаже неопходним информацијама, дужан је да на позив достави своју изјаву, или да је да усмено на записник, односно да приложи писану документацију ако је поседује.

Члан 16.

Поступак се покреће подношењем пријаве.

Пријава које се доставља директору садржи најмање:

1. име и презиме запосленог који је извршио повреду радне дисциплине и правила понашања,
2. конкретну повреду дисциплине и правила понашања утврђену овим правилима,
3. околности под којима је повреда настала,
4. друге доказе који су прикупљени (изјаве, записници, пријаве и сл.),
5. друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 17.

Директор може пренети овлашћење из члана 15. став 1. на секретара Центра или друго овлашћено лице.

Упозорење и отказ

Члан 18.

Директор је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења...

Запослени се може изјаснити у писаној форми или усмено на записник.

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.

Директор може запосленом из члана 9. став 1. тачка 1) ових правила да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 19. ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацимау његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 19.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, из члана 9. став 2. и 3. ових правила, директор или помоћник директора може да изрекне неку 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. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 20.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 18. став 1. ових правила.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 21.

Уколико се изјашњење запосленог или мишљење синдиката у остављеном року не достави, директор, односно лице овлашћено од стране директора, је овлашћен да настави са вођењем поступка у складу са законом.

Члан 22.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу овог става, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из претходног става овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. овог Закона о раду.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним

активностима. Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица наведеног статуса или активности је на послодавцу.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у, има право на отказни рок од осам дана.

Члан 23.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

Члан 24.

Отказ уговора о раду из члана 9. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. 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.

Отказ уговора о раду из члана 9. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Удаљење запосленог са рада

Члан 25.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од осам дана од дана достављања решења.

Члан 26.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 27.

Удаљење из члана 25. може да траје најдуже 3 месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекле другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 9. став 2. и 3. ових правила.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 28.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 25. и 27., запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 27.став2 исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 29.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл 25. и 26., припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 27. и пуног износа основне зараде, и то :

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности.
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 9. став 2 и 3 ових правила.

Члан 30.

У погледу мера и поступака које се односе на спречавање злостављања на раду директно се примењују прописи који регулишу ту област.

V Завршне одредбе

Члан 31.

Измене и допуне ових правила врше се по потреби по поступку његовог доношења.

Члан 32.

Ова правила ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Центра.

Члан 33.

Ступањем на снагу ових правила престају да важе Правила понашања запослених бр. 216/12 од 05.11.2012. године.

Објављено на огласној табли
20.06.2016.г

