

**ПРАВИЛА О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗАВОДУ ЗА  
ПРОУЧАВАЊЕ КУЛТУРНОГ РАЗВИТКА**



РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ЗАВОД ЗА ПРОУЧАВАЊЕ КУЛТУРНОГ РАЗВИТКА  
-УСТАНОВА КУЛТУРЕ ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА

Бр. 102

05. 02 2016 год.  
Београд, Риге од Фере број 4, тел. 2637-565

На основу члана 45. Статута Завода за проучавање културног развитка број: 1108 од 29. децембра 2010. године и Одлуке о изменама и допунама Статута Завода за проучавање културног развитка – Установе културе од националног значаја, број: 539/1 од 22. јула 2013. године, а у вези са чланом 179. став 3. Закона о раду (даље: Закон) вршилац дужности директора Завода за проучавање културног развитка – Установе културе од националног значаја (даље: Завода), доноси

**ПРАВИЛА О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗАВОДУ ЗА  
ПРОУЧАВАЊЕ КУЛТУРНОГ РАЗВИТКА**

**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 подвргнут оцени здравствене способности;

- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 5 (пет) радних дана у току месеца;
- неоправдан изостанак са рада 3 (три) радна дана узастопно или 5 (пет) 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;
- 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 врше руководиоци организационих јединица Завода, дефинисани правилником о организацији и систематизацији послова у Заводу (даље: овлашћени запослени).

Запослени је дужан да случајеве повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила, пријави овлашћеном запосленом.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

#### **Члан 5.**

О извршеној повреди дисциплине и правила понашања, овлашћени запослени 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 30 (тридесет) радних 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.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 7. став 2. ових правила.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

#### Члан 9.

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 15 радних 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 10.

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 11.

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

У Београду, дана 05.02.2016. године

В.Д. ДИРЕКТОРА  
Марина Лукић-Цветић

