



Република Србија

ЦЕНТАР ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ БЕОГРАД

**ПРАВИЛА ПОНАШАЊА ЗАПОСЛЕНИХ
У ЦЕНТРУ ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ
БЕОГРАД**

На основу члана 150. став 3. Закона о социјалној заштити („Службени гласник РС”, број 24/2011), у складу са чланом 179. тачка 3) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005), и на основу члана 38. Статута Центра за породични смештај и усвојење Београд,

директор доноси

ПРАВИЛА ПОНАШАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У ЦЕНТРУ ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ БЕОГРАД

Предмет

Члан 1.

Овим актом прописана су правила понашања запослених у Центру за породични смештај и усвојење Београд, као установи социјалне заштите (у даљем тексту: послодавац).

Коришћење појмова

Члан 2.

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

Корисником права или услуга социјалне заштите (у даљем тексту: корисник) сматра се појединац, односно породица која се суочава с препрекама у задовољавању потреба, услед чега не може да достигне или да одржи квалитет живота или која нема довољно средстава за подмирење основних животних потреба, а не може да их оствари својим радом, приходом од имовине или из других извора.

Примена

Члан 3.

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 рад.

Обавезе и одговорности запосленог

Члан 4.

Запослени је дужан 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, у складу са законом.

Повреда правила понашања

Члан 5.

Повредом правила понашања сматра се:

- 1) неоправдано кашњење на посао, одлазак са посла пре истека утврђеног радног времена, неовлашћено напуштање посла – најмање три радна дана у току месеца;
- 2) неоправдан изостанак са посла три радна дана узастопно или пет радних дана са прекидима у току месеца;
- 3) ометање других запослених у раду;
- 4) долазак на рад под дејством алкохола и других опојних средстава и употреба истих у току рада и подрстрекавање других запослених или корисника, члана хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног смештаја, усвојитељске и друге породице, на конзумирање алкохола;
- 5) уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених, корисника, члана хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног смештаја, усвојитељске и друге породице или трећих лица односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини;
- 6) изазивање нереда или учествовање у тучи;
- 7) изазивање свађе или учествовање у свађи, која ремети процес рада;
- 8) неоправдано одбијање сарадње са другим запосленим у вршењу посла;
- 9) понашање којим се омаловажавају или вређају други запослени, корисници, чланови хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног

смештаја, усвојитељске и друге породице или друга лица са којима се долази у контакт у обављању свог посла;

- 10) сексуално узнемиравање запослених;
- 11) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада, којим се средства рада оштећују или доводе у неисправно стање;
- 12) непоштовање приватности корисника, члана хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног смештаја, усвојитељске и друге породице, изван мере неопходне за пружање конкретне услуге;
- 13) лично пружање и наплаћивање услуга корисницама, члановима хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног смештаја, усвојитељске и друге породице и другим лицима коришћењем средстава послодавца;
- 14) одбијање давања на увид података и информација корисницима, члановима хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног смештаја, усвојитељске и друге породице, родитељима, законским заступницима и другим лицима и органима, у складу са законом;
- 15) одбијање пријема и давања на увид евиденције и документације лицу које врши надзор над радом послодавца, кориснику, члану хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног смештаја, усвојитељске и друге породице, родитељу, односно старатељу, који на то имају право у складу са законом;
- 16) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога претпостављеног у току рада, односно за време незаконите обуставе рада или штрајка;
- 17) захтевање или примање поклона, материјалних добара, услуга и друге користи од корисника, члана хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног смештаја, усвојитељске и друге породице, законског заступника, сродника или другог лица, у вези са вршењем послова из надлежности пружаоца услуге;
- 18) необавештавање директора, другог надлежног лица или тела о неправилностима, штетностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози безбедност и здравље корисника, члана хранитељске породице, породице која пружа услуге породичног смештаја, усвојитељске и друге породице или безбедност и здравље запослених;
- 19) нетачно злонамерно пријављивање повреда радне дисциплине и правила понашања других запослених;

20) свако друго понашање које утиче на нарушавање радне атмосфере и доводи до ометања у обављању посла.

Поступак утврђивања одговорности за повреду правила понашања

Члан 6.

Контролу поштовања прописаних правила понашања врши директор или лице кога он овласти.

Запослени је дужан да случајеве повреде правила понашања из члана 5. овог акта, пријави овлашћеном запосленом или директору.

Члан 7.

О извршеној повреди правила понашања, овлашћени запослени, на основу непосредне контроле поштовања правила понашања, или по достављању пријаве, обавештава у писаној форми директора.

Директор је дужан да обавести Комору социјалне заштите ако се поступак према члану Коморе социјалне заштите заврши отказом уговора о раду, ради покретања поступка одузимања лиценце.

Члан 8.

Обавештење из члана 7. став 1. ових правила, нарочито садржи:

- 1) име и презиме запосленог који је извршио повреду правила понашања;
- 2) врсту повреде правила понашања из члана 5. овог акта;
- 3) околности под којима је настала повреда правила понашања;
- 4) доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 9.

У погледу удаљења запосленог са рада и других мера и поступака, непосредно се примењују одредбе закона којим се уређује рад, спречавање злостављања на раду и других прописа.

Завршна одредба

Члан 10.

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



Ова Правила објављена су
на огласној табли Центра
дана 31.12.2012.