

Бр. 01-3488/1 11.12.2015.

На основу члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/2005, 61/2005, 54/09, 32/13. и 75/14.- у даљем тексту: Закон), члана 21. Статута Универзитета у Београду – Факултета политичких наука- у даљем тексту: Статут, декан Универзитета у Београду – Факултета политичких наука- у даљем тексту декан, дана 11. децембра 2015. године, доноси:

ПРАВИЛА О ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ У БЕОГРАДУ – ФАКУЛТЕТУ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилима о дисциплини и понашању запослених на Универзитету у Београду-Факултету политичких наука – (у даљем тексту: Правила) ближе се уређују повреде дисциплине и правила понашања, поступак утврђивања одговорности и мере за повреде дисциплине и правила понашања запослених на Универзитету у Београду - Факултету политичких наука- (у даљем тексту: Факултет).

Члан 2.

Правила дисциплине и правила понашања запослених на Универзитету у Београду - Факултету политичких наука утврђују се као обавеза запослених да своје радне обавезе обављају у складу са највишим стандардима етичких принципа и у складу са законским прописима, а ради обезбеђења усклађеног стања међусобних односа, уредног тока процеса рада, личне и имовинске сигурности студената, странака Факултета и запослених.

Члан 3.

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

Члан 4.

Запосленом који не поштује дисциплину и правила понашања утврђена овим правилима, послодавац може отказати уговор о раду, у складу са Законом.

II ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 5.

Повредом 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 у смислу члана 103. Закона;
- 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) неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 10 (десет) радних дана у току месеца;
- 9) неоправдан изостанак са рада 3 радна дана узастопно или 5 радних дана са прекидима у току месеца;
- 10) злоупотреба система за електронску контролу приступа и контролу радног времена;
- 11) ометање других запослених у раду;
- 12) понављање извршавања радних обавеза на некоректан и неуредан начин;
- 13) дискриминативно узнемиравање студената, странака Факултета и запослених која се односе на расу, боју коже, религију, пол, национално порекло, године живота, физички недостатак студената, странака Факултета и запослених;
- 14) сексуално узнемиравање студената, странака Факултета и других запослених које подразумевају покушај непожељног сексуалног прилажења, тражење сексуалних услуга или било који други вид непожељног вербалног или физичког понашања сексуалне природе на радном месту, а нарочито уцене које подразумевају присилу да се изврше одређене сексуалне радње, у складу са Правилником о понашању запослених у вези са превенцијом и заштитом од сексуалног узнемиравања и уцењивања студената и студенткиња Универзитета у Београду-Факултета политичких наука
- 15) изазивање и учествовање у тучи и свађи;

- 16) недостојно и непримерено понашање према студентима, странкама Факултета и другим запосленима,
- 17) психичко злостављање и омаловажавање студената, странака Факултета и запослених,
- 18) уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених, странака и студената;
- 19) нецелисходно, неодговорно коришћење средстава рада;
- 20) повреда технолошке дисциплине, злоупотреба софтвера у власништву Факултета, злоупотреба система видео надзора и сл;
- 21) кршење забране пушења у згради и дворишном простору Факултета утврђене Законом о заштити становништва од изложености дуванском диму Републике Србије;
- 22) намерно и свесно поднете неистините и нетачне пријаве у складу са Законом о заштити узбуњивача и Законом о спречавању злостављања на радном месту
- 23) свако друго чињење или нечињење које нарушава дисциплину рада - технолошку, организациону, комуникациону и сваку другу, до те мере да мора бити прекинуто отказом.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. 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 1. овог члана.

III ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗА ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 6.

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врше шефови служби, шефови одељења, управник и продекани и декан Факултета.

Запослени, односно студент или странка Факултета је дужна да случајеве повреде дисциплине и правила понашања из члана 5. ових правила, пријави овлашћеном запосленом из става 1. овог члана.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

Члан 7.

О извршеној повреди дисциплине и правила понашања, овлашћени запослени (шеф службе, шеф одељења, управник...) на основу непосредне контроле поштовања дисциплине и правила понашања или по достављању пријаве, обавештава у писаној форми декана Факултета.

Члан 8.

Обавештење из члана 7. ових правила, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду дисциплине и правила понашања;
- врсту повреде дисциплине и правила понашања из члана 5. ових правила;
- околности под којима је настала повреда дисциплине и правила понашања (место, време извршења повреде);
- доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве, изводи из евиденције система за електронску контролу приступа и контролу радног времена, видео записи система за видео надзор објекта Факултета и др) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 9.

Декан Факултета у обавези је да самостално или преко комисије, коју ће формирати одлуком, прикупи све релевантне доказе, саслуша учеснике, очевидце, запосленог коме се на терет ставља повреда дисциплине и понашања запослених и остала лица која имају сазнања о догађају.

Комисија ће свој налаз са прикупљеним писаним изјавама и другим доказима проследити декану Факултета, у року не дужем од 7 дана од дана доношења решења о формирању комисије.

Декан Факултета је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о учињеној повреди дисциплине и правила понашања, достави упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду у писаној форми, у року од 15 (петнаест) радних дана од дана добијања обавештења.

У упозорењу из става 1. овог члана декан 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 10.

Рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења не може бити краћи од 8 (осам) дана.

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

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до петнаест радних дана;

- новчану казну у висини од 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 става 1. овог члана, ако запослени у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне дисциплине.

Члан 11.

Запослени уз изјашњавање и у року из члана 10. став 1. овог Правилника може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Декан је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 12.

Мере из члана 10. став 4. овог Правилника, декан може да изрекне запосленом у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице, односно у року од једне године од дана наступања чињеница које су основ за изрицање ових мера.

Члан 13.

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 става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. 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.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Факултет и запосленог.

Члан 14.

Факултет је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени

остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, Факултет је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

IV ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 15.

Ова Правила ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Универзитета у Београду - Факултета политичких наука.

Ступањем на снагу ових Правила престају да важе Правила о дисциплини и понашању запослених на Универзитету у Београду-Факултету политичких наука бр. 02 број 653/1 од 19. 03. 2007. године са изменама и допунама бр. 02-1216/1 од 04. 06. 2010. године.

