

У вези са чланом 179. став 3. Закона о раду („Служне гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлуке УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), и члана 31. ст. 1. тачка 4) Статута Музеја рударства и металургије „Бор“, на предлог вршиоца дужности директора доноси:

## **ПРАВИЛА О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У МУЗЕЈУ РУДАРСТВА И МЕТАЛУРГИЈЕ „БОР“**

### **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, одговорно лице 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.**

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

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 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;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.
- иступа на друштвеним мрежама у име и за рачун установе без овлашћења одговорног лица у писаној форми;
- користи друштвене мреже од стране запосленог у току радног времена на начин који га омета у обављању његових радних обавеза;
- ако не обавести одговорно лице установе о томе да је на друштвеним мрежама објављена информација или податак који се односи на обављање делатности, а који може нанети штету његовим интересима или се у истом спомиње било ко од запослених, пословних партнера, клијената, корисника услуга, као и конкурената у негативном контексту.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује дисциплину, ако:

- несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

- нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- не достави потврду о привременој спречености за рад, најкасније у року од 3 дана;
- злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно због употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која има или може да има утицај на обављање посла;
- даје нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 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;
- одбије оцену здравствене способности, а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;
- не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање пет (5) радних дана у току месеца;
- неоправдано изостане са рада три (3) радних дана узастопно или пет (5) радних дана са прекидима у току месеца;
- омета друге запослене у раду;
- угрожава живот и здравље осталих запослених односно наноси штету имовини послодавца и личној имовини;
- нецелисходно и неодговорно користи средстава рада;
- напусти објекат без претходне провере уређаја, који могу изазвати материјалне последице установе;
- чињењем или нечињењем нарушава дисциплину рада - технолошку, организациону, комуникациону и сваку другу;
- сексуално узнемирава запосле;
- изазива туче и свађе;
- недостојно и непримерено се понаша према другим запосленима и странкама;
- изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, у складу са законом;
- објави било какав садржај на друштвеним мрежама који би послодавцу, другим запосленима, пословним партнерима, клијентима, корисницима услуга, као и конкурентима могло да нанесе моралну, материјалну или било какву другу штету или да код њих изазове узнемиреност или душевни бол;
- објављиви било какве увреде, псовке, погрдне речи, објави идеје, информације и мишљење којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог припадања или неприпадања некој раси, вери, нацији, етничкој групи, полу или због њихове сексуалне опредељености, без обзира на то да ли је објављивањем учињено кривично дело;
- износи било какве податке о пословању установе које представљају пословну тајну, открије називе пословних партнера, клијента или корисника услуга или који се односе на изношење било каквих података везаних за технологију и процес рада;
- учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором о раду;
- је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

### **III Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радних обавеза**

#### **Члан 4.**

У случајевима из члана 3. става 1. и 2. ових правила, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне 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 од 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, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

### **IV Поступак за утврђивање одговорности за повреде дисциплине и правила понашања**

#### **Члан 5.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из става 1. и 2. члана 3. ових правила запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду у складу са законом.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

#### **Члан 6.**

Послодавац може запосленом из члана 3. став 1. тачка 1) ових правила да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 4. овог уговора ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

#### **Члан 7.**

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врши одговорно лице Музеја рударства и металургије „Бор“.

У случају повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила, одговорно лице примениће одговарајуће мере у складу са начињеном повредом.

#### Члан 8.

О извршеној повреди дисциплине и правила понашања, одговорно лице непосредном контролом или писаним обавештењем од стране запосленог у установи поступити у складу са законом и овим правилима.

Одговорно лице ће на основу извршене контроле предузети мере.

#### Члан 9.

Писано обавештење из члана 8. став 1. 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 10.

Одговорно лице је дужно да запосленом за кога је установио непосредном контролом или писаним обавештењем од запосленог у установи о учињеној повреди дисциплине и правила понашања, достави упозорење у писаној форми, у року од пет (5) радних дана од дана добијања писаног обавештења од стране запосленог или извршене непосредне контроле.

У упозорењу из става 1. овог члана одговорно лице 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 11.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 10. став 1. ових правила.

Одговорно лице је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

#### Члан 12.

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

#### Члан 13.

Отказ уговора о раду из члана ових правила одговорно лице 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 14.

Ова правила ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Музеја рударства и металургије „Бор“.

Број: 260

У Бор, дана 23. април 2024. године



В. д. директора

*Драгана Игњатовић*

Драгана Игњатовић

На основу члана 39. став 1. тачка 1. Статута Музеја рударства и металургије „Бор“ бр. 429 од 28. јула 2022. године, на предлог вршиоца дужности директора, на 32. седници УО Музеја рударства и металургије „Бор“, одржаној дана 13. маја 2024. године, доноси:

## ОДЛУКУ

### Члан 1.

Усвајају се Правила о радној дисциплини и понашању запослених у Музеју рударства и металургије „Бор“, број 260 од 23. априла 2024. године.

### Члан 2.

Правила о радној дисциплини и понашању запослених у Музеју рударства и металургије „Бор“, број 260 од 23. априла 2024. године код предлагача чини саставни део ове одлуке.

Управни одбор Музеја рударства и металургије „Бор“

Број: 322 од 13. маја 2024. године



Председник

*Снежана Станојевић*