

Na osnovu člana 192. tač.1. vezano za član 15. Zakona o radu (Sl.gl.RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – oduka US) i člana 18 Statuta Specijalne bolnice za rehabilitaciju »Rusanda« Melenci, v.d. direktora Specijalne bolnice za rehabilitaciju »Rusanda« Melenci je doneo dana **17.05.2017.** godine sledeći:

Broj: 2871

**K O D E K S
PONAŠANJA ZAPOSLENIH KOD POSLODAVCA**

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kodeksom ponašanja zaposlenih kod poslodavca / u daljem tekstu: Kodeks / u Specijalnoj bolnici za rehabilitaciju »Rusanda« Melenci / u daljem tekstu: Poslodavac / propisuju se uslovi i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa zaposlenih i posledice za nepoštovanje istih.

Član 2.

Poslodavac je dužan da, pre zaključivanja ugovora o radu sa licima sa kojima zasniva radni odnos, kao i zaposlene koji su u radnom odnosu kod poslodavca na neodređeno i određeno vreme nakon donošenja ovog Kodeksa, obavesti o ovom Kodeksu i pravilima sadržanim i propisanim u istom.

II POSEBNE ODREDBE

Član 3.

Zaposleni kod Poslodavca je dužan da:

- savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
- poštuje organizaciju rada i poslovanja kod Poslodavca,
- poštuje uslove i pravila Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa,
- obavesti Poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu,
- obavesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

Član 4.

Smatra se da zaposleni nesavesno i neodgovorno obavlja poslove na kojima radi i ne poštuje organizaciju rada i poslovanja utvrđenu kod Poslodavca, odnosno da ne poštuje radnu disciplinu u sledećim slučajevima:

- ako se zaposleni nedolično ponaša prema ostalim zaposlenima i poslodavcu (svađa, uvreda i sl.);
- izazivanje nereda ili tuče i učestvovanje u tući u poslovnim prostorijama poslodavca ili na službenom putu;
- ako zaposleni ne dolazi neopravdano na posao 3 radna dana uzastopno;
- ako zaposleni u toku meseca 3 radna dana zakasni na posao;
- ako zaposleni napušta u toku rada odnosno izlazi sa rada u toku radnog vremena ili pre završetka radnog vremena tri i više puta u toku meseca;

- ako zaposleni dolazi na rad u alkoholisanom stanju ili pod dejstvom narkotičkih sredstava ili iste upotrebljava za vreme radnog vremena (pod alkoholanim stanjem se smatra prisustvo alkohola u krvi više od 0,30 promila utvrđeno alkotestom) i
- u svim drugim slučajevima nepoštovanja Odluke o rasporedu, početku i završetku radnog vremena koju je doneo Poslodavac u smislu ovlašćenja iz člana 55 stav 2 Zakona o radu (Sl.gl.RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – oduka US)
- ako je utvrđeno da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ugovorom o radu;
- ako ne poštuje radnu disciplinu tj. ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;
- ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu Zakona o radu (Sl.gl.RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i Kolektivnog ugovora kod Poslodavca;
- ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171. stava 1. tačka 1-6 Zakona o radu (Sl.gl.RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – oduka US).
- ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vezi sa članom 33. Zakona o radu (Sl.gl.RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – oduka US),
- ako usled, tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.
- neblagovremeno, nesavesno ili nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza;
- odbijanje zaposlenog da obavlja poslove na kojima radi;
- necelishodno i neodgovorno korištenje sredstava;
- nezakonito raspolaganje sredstvima;
- zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlašćenja;
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene opštim aktima poslodavca i neovlašteno istupanje u ime poslodavca u medijima i prema državnim organima;
- falsifikovanje novčanih ili drugih dokumenata;
- ako prevarnim radnjama (na osnovu fiktivnih ugovora ili drugih dokumenata) ostvari određeno pravo, na osnovu kojeg je pribavio za sebe ili drugog odgovarajuću korist
- neprijavljivanje povrede radne obaveze i radne discipline drugih zaposlenih;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
- neovlašćena posluga sredstvima poverenim zaposlenim za izvršavanje poslova;
- neprijavljivanje štete pričinjene poslodavcu,
- odbijanje podvrgavanju zdravstvenom testu odnosno pregledu,
- organizovanje političkih stranaka kod poslodavca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- prouzrokovanje štete od strane zaposlenog poslodavcu na radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom čija vrednost prelazi iznos od 1.000,00 dinara;
- neovlašćeno iznošenje i korišćenje podataka koje je zaposleni saznao na radu i u vezi sa radom kod poslodavca,
- odbijanje prekovremenog rada u slučajevima predviđenim zakonom, kao i preraspodele radnog vremena u skladu sa odlukom poslodavaca;
- neblagovremeno i netačno pravdanje izdataka sa službenog puta;

- nedostavljanje poslodavcu u roku od 3 dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju potvrde lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad;
- svaka radnja odnosno propuštanje kojom se ugoržava bezbednost imovine ili ljudi;
- zaključivanje nepovoljnih ugovora kojima se nanosi šteta poslodavca;
- prikrivanje oštećenja sredstava za rad ili druge imovine poslodavca;
- odbijanje i pored datog upozorenja korišćenja ličnih zaštitnih sredstava;
- skidanje zaštitnih uređaja i naprava na radnom mestu i pored datog upozorenja;
- neizvršavanje obaveza utvrđenih opštim aktom o zaštiti na radu kod poslodavca usled čega nastupe teže posledice po zdravlje ili život zaposlenih, odnosno ako zbog toga poslodavac pretrpi materijalnu štetu.

Pod alkoholisanim stanjem smatra se prisustvo alkohola u krvi više od 0,30 promila utvrđeno alkotestom, dregerom ili u ovlašćenoj zdravstvenoj ustanovi putem analize krvi.

Pod dejstvom narkotičkih sredstava ili drugih sredstava zavisnosti smatra se prisustvo narkotičnih sredstava utvrđeno test pločicama za brzo otkrivanje narkotičnih sredstava utvrđeno test pločicama za brzo otkrivanje narkotičkih sredstva za jednokratnu upotrebu ili koje je utvrđeno zakonskim i drugim propisima propisanim metodama.

Član 5.

Poslodavac će u svakom konkretnom slučaju, kada zaposleni učini povredu iz člana 4. ovog Kodeksa, ceniti ponašanje zaposlenog i da li je ono takvo da zaposleni može nastaviti dalji rad kod Poslodavca.

Član 6.

Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu u slučaju povrede radne discipline iz člana 4 ovog Kodeksa, na način i po postupku utvrđenim Zakonom o radu RS (Sl.gl.RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – oduka US) i opštim aktom Poslodavca.

III PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 7.

Izmene i dopune ovog Kodeksa se vrše na isti način i po istom postupku koji je važio za njegovo donošenje.

Član 8.

Ovaj Kodeks se objavljuje na oglasnoj tabli kod Poslodavca i isti stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja, od kada će se i primenjivati.
Smatra se da su zaposleni upoznati sa odredbama ovog Kodeksa sa isticanjem istog na oglasnoj tabli Poslodaca.

Član 9.

Poslodavac se obavezuje da i jedan primerak ovog Kodeksa dostavi sindikalnim organizacijama kod Poslodavca.

v.d. direktora,
med. dr Zorica Ćulibrk

