

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОПШТА БОЛНИЦА ПАРАЋИН

Број: 11/1

Датум: 25.10.2024.год.

Адреса:ул.Мајора Марка бр.12

35 250 П А Р А Ћ И Н

На основу члана 192. став 1. тачка 1. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр.24/05, 61/05,54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 27. став 1. тачка 2. Статута Опште болнице Параћин, Управни одбор Опште болнице Параћин на седници одржаној дана 25.10.2024.године, доноси

**ПРАВИЛНИК О УТВРЂИВАЊУ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ, НЕПОШТОВАЊА
РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, РАДНЕ СПОСОБНОСТИ И ПОНАШАЊА
ЗАПОСЛЕНИХ
НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ У
ОПШТОЈ БОЛНИЦИ ПАРАЋИН**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник) у Општој болници Параћин, уређују се права и обавезе запослених у раду и њихова одговорност за повреду радних обавеза и непоштовање радне дисциплине, покретање и вођење поступка утврђивања повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине (у даљем тексту: поступак), изрицање мере за учињење повреде радних обавеза и непоштовања радне дисциплине, накнада штете, рокови застарелости покретања и вођења поступка.

II РАДНЕ ДУЖНОСТИ И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 2.

Запослени преузима обавезе и дужности на раду и у вези са радом даном ступања на рад у Општу болницу Параћин.

Запослени је обавезан да предузима све потребне мере, активности и радње у складу са својим стручним знањем и вештинама потребним за обављање послова радног места за које је засновао радни однос, Законом, општим актима, прописима о раду уговором о раду и овим Правилником и друге неопходне мере и радње у циљу стручног, савесног, квалитетног, благовременог, одговорног и тачног обављања поверених послова као и да се уздржи од свих поступака и радњи којима би непосредно и/или посредно нанео штету и/или нарушио углед послодавца.

Запослени је дужан да поштује радну обавезу и радну дисциплину као и да извршава радне дужности, а све како је утврђено Законом о раду, Посебним колективним уговором

за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, овим Правилником и уговором о раду, а нарочито:

1. да послове на које је распоређен извршава стручно, уредно, савесно, благовремено и квалитетно,
2. да поштује услове рада, организацију рада и радну дисциплину прописану овим Правилником и другим општим актима послодавца,
3. да поштује забрану злостављања на раду,
4. да послове на које је распоређен обавља на месту и у времену које је утврђено општим актима послодавца и Уговором о раду.
5. да чува сву имовину и средства за рад Опште болнице Параћин, како она којима је непосредно задужен, тако и другу имовину и средства за рад Опште болнице Параћин, и да се према њима односи са пажњом доброг привредника и домаћина,
6. да улаже личне и стручне способности и вештине при раду и да рационално користи средства за рад и материјал,
7. да послове врши у складу са правилима струке, усвојеним протоколима и процедурама, као и важећом научном доктрином,
8. да рад обавља у утврђеном радном времену, да се придржава распореда радног времена и да се за време рада не удаљава са свог посла, а уколико је то неопходно, удаљавање може бити искључиво уз сагласност непосредног руководиоца или директора Опште болнице Параћин,
9. да у свом раду примењује одобрене здравствене технологије од стране надлежног државног органа и усвојене за примену у Општој болници Параћин да се придржава утврђених протокола и процедура рада,
10. да чува пословну тајну и тајну чије је чување утврђено посебним законом,
11. да рационално користи радно време и средства за рад,
12. да извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредних руководиоца, осим у случају када се тиме наноси знатна штета по имовину или пословање послодавца или угрожава имовина и живот запослених, о ком неслагању је дужан да писмено извести пословодство и непосредног руководиоца,
13. у случају непредвиђеног одсуства са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености за рад, о разлогу обавештава свог непосредног руководиоца, а по повратку на рад оправда изостанак,
14. при извршавању послова користи прописана заштитна средства,
15. придржава се мера безбедности и здравља на раду и одазива се на позив за обучавање и проверу знања из области безбедности и здравља на раду на раду и ППЗ, као и да се одазове на обавезне лекарске прегледе,
16. придржава се мера ППЗ заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица,
17. коректно се односи према пацијентима и члановима њихових породица, пословним партнерима, и осталим запосленим код послодавца,
18. да пријављује кадровској служби послодавца промену адресе пребивалишта, као и друге промене које су од битног утицаја на обављање уговорених послова и радних задатака, односно које могу имати битан утицај на пословање код послодавца, а најкасније у року од 8 дана од дана промене,
19. води бригу о повереним средствима рада и одржава исте у исправном стању.
20. да поступа у границама својих овлашћења,

21. да поштује етички кодекс,
22. да поштује пословни кодекс,
23. да не користи алкохол у току рада и друга опојна средства, као и да не долази у напиту и припиту стању на рад и под дејством опојних средства,
24. да се придржава закона, општих аката и наредби и појединачних одлука послодавца.

III РАЗЛОЗИ ЗА ОТКАЗ

РАДНА СПОСОБНОСТ И ПОНАШАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 3.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у складу са Законом о раду

ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 4.

Запосленом може да откаже уговор о раду уколико својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1. ако несавесно, неблаговремено или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења, услед чега наступе теже последице за запослене у Општој болници Параћин или за саму Општу болницу Параћин;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду, и то:
 - 5.1. неоправдано изостајање са посла најмање два (2) радна дана непрекидно или пет (5) радних дана са прекидима у току календарске године, или непоштовања утврђеног радног времена, или обављања приватног посла за време радног времена;
 - 5.2. учестало неоправдано закашњавање на посао и излазак са посла без одобрења одговорног радника;
 - 5.3. омета једног или више запослених у процесу рада, чиме изразито отежава извршење радних обавеза;
 - 5.4. незаконито располаже средствима Опште болнице Параћин;
 - 5.5. својим чињењем, пропуштањем чињења, односно нечињењем изазове или проузрокује конкретну опасност по безбедност и здравље запослених и пацијената Опште болнице Параћин и нанесе штету Општој болници Параћин;
 - 5.6. одаје пословну, службену или другу тајну утврђену општим актима Опште болнице Параћин;

- 5.7. не придржава се прописаних правила заштите податка о личности и неовлашћено употребљава или дозволи другом неовлашћеном лицу да употребљава и/или изврши увид у податке о личности и/или устројене евиденције са личним подацима;
- 5.8. фалсификује новчана или друга документа;
- 5.9. некоректно се односи у раду према другим запосленим и/или пацијентима односно странкама;
- 5.10. тражи или прими мито у вези са радом у Општој болници Параћин;
- 5.11. не пријави повреду радне обавезе;
- 5.12. повреди пропис и/или општи акт послодавца о заштити од пожара, безбедности и здравља на раду, о вршењу стручног надзора, о вођењу прописаних евиденција, сузбијању интрахоспиталних инфекција, коришћења у раду прописане заштитне одеће и обиће, стручног усавршавања (и других аката и прописа);
- 5.13. свака радња или пропуштање радњи у намери да се онемогући правилно функционисање процеса рада и пословања код послодавца;
- 5.14. организовање или учешће у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку;
- 5.15. неовлашћено коришћење или изношење документа и података из пословних просторија послодавца као и сваки неовлашћени приступ базама података послодавца, као и преснимавање и умножавање података који се односе на пословање послодавца и/или запослене и пацијенте без изричите дозволе,
- 5.16. ширење расне, националне и верске мржње и нетрпељивости, као и истицање дискриминације по било ком основу,
- 5.17. уколико, у погледу сумње на сукоб интереса или прихватања поклона или услуге у смислу одредби Закона о здравственој заштити, не обавести етички одбор Опште болнице Параћин најкасније наредног радног дана,
- 5.18. уколико, постоји сукоба интереса у смислу одредби Закона о јавним набавкама, а запослени, као члан комисије, потпише изјаву о непостројању сукоба или не обавести директора установе најкасније наредног радног дана од сазнања,
- 5.19. тражи и/или прими поклон који није смео да прими у смислу одредби Закона о здравственој заштити,
- 5.20. неуредно или неразумњи о води прописану евиденцију или не води прописани евиденцију,
- 5.21. ако упућује кориснике здравствених услуга на лечење у друге здравствене установе а услуга се може пружити у Општој болници Параћин.

Запосленом може да се откаже уговор о раду уколико не поштује радну дисциплину, и то:

- 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 о раду;
- 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 имати утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) 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;

- 7) изазива и учествује у тучи, свађи и/или препирци са другим запосленима и/или другим лицима на радном месту, односно у кругу Опште болнице Параћин;
- 8) ако сексуално узнемирава друге запослене, пацијенте, њихове пратиоце или друга лица кориснике услуга Опште болнице Параћин;
- 9) ако се понаша на недоличан начин којим угрожава углед Опште болнице Параћин;
- 10) ако неоправдано одбије сарадњу са другим запосленима у вршењу посла из разлога личне нетрпељивости или из других неоправданих разлога
- 11) ако грубо поступа са корисницима здравствене заштите или њиховим пратиоцима, као и свако друго поступање којим вређа достојанство лица коме се пружа здравствена заштита;
- 12) ако се некоректно и /или недолично понаша према пацијентима, сарадницима, осталим запосленима и другим лицима;
- 13) ако намерно онеспособљава апарате или делове апарата ради упућивања корисника у друге здравствене установе;
- 14) ако даје изјаву о раду или пословању опште болнице Параћин у средствима јавног информисања без дозволе директора Опште болнице Параћин
- 15) у случају крађе, покушаја крађе или проневере имовине Опште болнице Параћин
- 16) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Запосленом може да се откаже Уговор о раду и у случају неспровођења обавезе, односно непоштовања радне дисциплине прописане било којим законским или подзаконским актом или прописом који се примењује а није наведен у претходном ставу.

Повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине могу бити лакше и теже. Које конкретне повреде ће бити квалификоване као теже или лакше зависи од њихових последица и/или утицаја на остваривање и заштиту интереса послодавца, других запослених и трећих лица.

IV ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗА ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И НЕПОШТОВАЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 5.

Запослени одговара за законит, квалитетан, стручан и ефикасан рад непосредном руководиоцу, односно директору Опште болнице Параћин.

Контролу поштовања радне обавезе и радне дисциплине врше непосредни руководиоци организационих јединица Опште болнице Параћин (даље: овлашћени запослени).

Сваки запослени је дужан да случајеве повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине и постојање разлога који се односи на радну способност и понашање запосленог из члана 3. и члана 4. овог Правилника, пријави овлашћеном запосленом односно директору Опште болнице Параћин.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

У циљу поштовања контроле радних обавеза, радне дисциплине, директор може да формира посебну Комисију за проверу поштовања радне обавезе-радне дисциплине.

Члан 6.

О извршеној повреди радне обавезе, непоштовању радне дисциплине и постојање разлога који се односи на радну способност и понашање запосленог, овлашћени запослени на

основу непосредне контроле поштовања радне дисциплине, извршавања радних обавеза и правила понашања или по пријему обавештења од другог запосленог да је извршена повреда радних обавеза или непоштовања радне дисциплине, и правила понашања подноси у писаној форми пријаву директору.

Члан 7.

Пријава из члана 6. овог Правилника обавезно садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине или постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање
- врсту и опис понашања које се сматра повредом радне обавезе или непоштовања радне дисциплине или разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање
- околности под којима је настала повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине;
- доказе о извршеној повреди или разлогу (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање којима подносилац располаже у моменту подношења пријаве.

Члан 8.

Директор је овлашћен да од запосленог и/или сведока затражи писмену изјаву о насталој повреди радне обавезе или непоштовању радне дисциплине или постојању оправданог разлога који се односи на радну способност запосленог и његово понашање у вези са наводима из пријаве из члана 6. овог Правилника.

Директор на основу пријаве може самостално да спроведе поступак а може пријаву доставити Комисији за испитивање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине (у даљем тексту: Комисија) у циљу спровођења поступка утврђивања свих релевантних чињеница који указују на то да је кривицом запосленог дошло до повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине.

Комисију из става 2. овог члана формира директор Опште болнице Параћин у складу са законским овлашћењима а у циљу испитивања повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине од стране запослених у Општој болници Параћин, посебно за сваки контролисани случај. Број чланова и састав Комисије зависи од конкретног случаја повреде радне обавезе - дисциплине.

У случају када постоји сумња да је запослени Опште болнице Параћин својом кривицом учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине утврђене Законом о раду, општим актом односно овим Правилником односно уговором о раду, Наредбом или другим актом послодавца, Комисија испитује све околности наведеног догађаја.

Председник Комисије заказује састанак по поднетој пријави. На састанку се на основу пријаве, изјава као и на основу приложених доказа утврђује основ повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине.

Уколико чланови Комисије у току поступка утврде да се неке чињенице морају додатно проверити могу затражити од директора да се учесници конкретног догађаја позову на састанак у циљу узимања усмене изјаве. Том приликом води се записник који мора да садржи податке нарочито о: времену и месту одржавања састанка, присутним запосленима и другим лицима позваним, изјавама сваког од учесника, утврђеном чињеничном стању, потписе присутних лица.

Комисија након предузетих радњи доставља директору Опште болнице Параћин извештај о утврђеним чињеницама и доказима повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине са предложеним мерама регулисаним Законом о раду на даље одлучивање.

Уколико Комисија након предузетих радњи утврди да не постоји повреда радне обавезе и радне дисциплине од стране запосленог доставиће директору предлог за обуставу поступка.

Директор савесном проценом свих утврђених чињеница доноси одлуку да ли постоји повреда радне обавезе или непоштовања радне дисциплине и да ли има основа за отказ уговора о раду односно предузимање мера предвиђене законом о раду у супротном доноси одлуку о обустави поступка.

Директор је дужан да запосленом за кога постоји основана сумња да је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 4. овог Правилника за коју је предвиђено изрицање дисциплинске мере предвиђене Законом о раду, достави упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду у писаној форми.

У случају из члана 3. став 1. тачка 2 и тачка 3. није потребно спроводити процедуру достављања упозорења запосленом ради изјашњења.

У упозорењу из става 10. овог члана директор 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.

Члан 9.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења изјасни у року од осам дана од дана достављања упозорења.

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

Послодавац запосленом доставља упозорење у смислу члана 8. став 10. овог Правилника лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави упозорење у смислу члана 8. став 10. овог Правилника, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 4. овог члана упозорење се објављује на огласној табли Опште болнице Параћин/послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања упозорења осим ако упозорењем није одређен други рок.

V МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 10.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 4.овог Правилника , ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) 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;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења у складу са одредбама закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Здравствена установа води посебну евиденцију о изреченом санкцијама.

Члан 11.

Директор може запосленом из члана 3. став 1.тачка 1. овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 10. овог Правилника ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 12.

При изрицању мере због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, узимају се у обзир нарочито:

- тежина повреде и њене последице степен одговорности запосленог,
- ранији рад и понашање на раду и
- друге околности које би могле да утичу на врсту и висину мере.

VI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 13.

Запослени је одговоран за штету коју је нанео Општој болници Параћин на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Ако је штету проузроковало више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запослене из става 3. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Поступак утврђивања одговорности за штету покреће и води директор. Директор може именовати Комисију за утврђивање постојања штете, околности под којима је настала, ко је проузроковао штету и процену висине штете

Висина штете утврђује се на основу тржишне, односно књиговодствене вредности оштећене ствари, а уколико то није могуће на основу налаза стручног лица – вештака. По спроведеном поступку и утврђеној одговорности за штету директор доноси решење којим запосленог оглашава одговорним за настану штету и обавезује га да је надокнади, одређује рок и начин надокнаде штете. Директор може донети решење којим запосленог делимично или у потпуности ослобађа одговорности за настану штету уколико штета није проузрокована намерно. Штета се може надокнадити поправком, односно довођењем оштећене ствари у првобитно стање, заменом за нову ствар, или у новцу.

Члан 14.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће директор или запослени кога он овласти у року од 15 дана од дана пријема уредне пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи:

- име и презиме запосленог за кога постоји основана сумња да је причинио штету
- време, место и начин извршења штетне радње,
- доказе који указују на постојање штете и
- предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 15.

Кад утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, Комисија уколико је одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности предлаже директору Установе да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 16.

Запослени је дужан да о томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади учињену штету да писмену изјаву.

Ако запослени не пристаје да надокнади учињену штету, Послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

VII РОКОВИ ЗАСТАРЕЛОСТИ

Члан 17.

Отказ уговора о раду 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.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом, најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

VIII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 18.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Опште болнице Параћин.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о радној дисциплини, понашању и материјалној одговорности запослених у току рада у Општој болници Параћин, број 3/3 од 08.04.2015.године.

Објављено на огласној табли Опште болнице Параћин дана _____.

ОПШТА БОЛНИЦА ПАРАЋИН

УПРАВНИ ОДБОР

ПРЕДСЕДНИК

др Бојан Вељковић, доктор психолошких наука



Овај Правилник објављен је на огласним таблама Опште болнице Параћин дана _____ год.