

Број: 719

Датум: 12. XII 2023 г.

ЛОЗНИЦА, Болничка 65

На основу члана 119. став 1. тачка 2. Закона о здравственој заштити („Сл.гласник РС“, број: 25/2019 и 92/2023 – аутентично тумачење), а у вези члана 15. и 179. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) и члана 25. и 48. Статута Здравственог центра Лозница, привремени управни одбор Здравственог центра Лозница, на 4. редовној седници одржаној дана 11.12.2023. године доноси следећи

ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И РАДНИМ ОБАВЕЗАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВЕНОМ ЦЕНТРУ ЛОЗНИЦА

Члан 1.

Правилником о радној дисциплини и радним обавезама запослених у Здравственом центру Лозница (у даљем тексту: Правилник) уређују се питања везана за радну дисциплину и радне обавезе запослених у Здравственом центру Лозница (у даљем тексту: ЗЦ) у вези са радом.

Члан 2.

Запослени у ЗЦ је дужан да поштује радну дисциплину и извршава радне обавезе утврђене овим Правилником.

Запосленом у ЗЦ који не поштује радну дисциплину и учини повреду радне обавезе утврђена овим Правилником, послодавац може изрећи неку од мера за непоштовање радне дисциплине и повреде радне обавезе или отказати уговор о раду, у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 3.

Запослени у ЗЦ не поштује радну дисциплину у следећим случајевима:

- 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 да има 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 подрвгнут оцени здравствене способности;

- 7) ако неоправдано касни на рад, односно одлази са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 3 (три) радна дана у току месеца;
- 8) ако неоправдано изостаје са рада више од 2 (два) радна дана у току једног месеца;
- 9) ако својим опхођењем, неумесним и увредљивим коментарима и начином комуникације, ремети међуљудске односе између других запослених, пацијената, њихових пратилаца или других лица корисника услуга ЗЦ;
- 10) ако не поштује хијерархијски ред и структуру управљања и руковођења у процесу рада ЗЦ;
- 11) ако својим поступањем или непоступањем омета или онемогућава процес рада или управљање у ЗЦ;
- 12) ако у комуникацији према осталим запосленима изазива или учествује у свађи, вређа, или износи и проноси неистините наводе о другим запосленима;
- 13) ако изазива неред, изазива тучу и/или учествује у тучи, омета друге запослене у току рада;
- 14) ако одбија сарадњу са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
- 15) ако не пријављује или неблагоприятно пријављује кварове апарата, уређаја и других средстава рада и друге акцидентне ситуације на радно месту;
- 16) ако не преноси стручно знање и стечена искуства на приправнике, специјализанте и друга лица упућена на обуку;
- 17) ако износи неистините информација о раду послодавца;
- 18) ако се непрофесионално односи према пацијентима, њиховим пратиоцима или другим лицима корисницима услуга ЗЦ;
- 19) ако својим поступањем и понашањем вређа достојанство лица коме се пружа здравствена услуга и/или њихових пратилаца;
- 20) ако краде, покуша крађу или проневери имовину ЗЦ;
- 21) ако самовољно узима и износи имовину ЗЦ ван објекта у којима се обавља рад;
- 22) ако подстиче мржњу по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла или доводи у питање неко друго лично својство;
- 23) ако изврши лажну или злонамерну пријаву повреде радне дисциплине;
- 24) ако сексуално узнемирава друге запослене, пацијенте, њихове пратиоце или друга лица кориснике услуга ЗЦ;

- 25) уколико изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, у складу са вежећим законом;
- 26) ако неовлашћено, односно без одобрења директора ЗЦ објављује фотографије просторија, опреме, медицинске документације, те других запослених, пацијената, пратилаца пацијената и других лица корисника услуга у ЗЦ, на социјалним мрежама и другим средствима јавног информисања и јавне комуникације;
- 27) ако несавесно поступа са службеним списима, актима или другим податцима у вези са радом;
- 28) ако не дође на обавезно дежурство, или не дође на рад по основу предвиђене приправности или рада по позиву;
- 29) ако одбије стручно усавршавање на које се шаље од стране послодавца;
- 30) ако напусти радно место док му се не обезбеди замена и ако је његово радно време истекло, ако би сетиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента;
- 31) ако врши уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини;
- 32) ако нецелисходно и неодговорно користи средстава рада;
- 33) ако не користи личну и заштитну опрему;
- 34) ако не пријави повреду радне дисциплине или радне обавезе у смислу Закона и овог Правилника;
- 35) ако пред органима и организационим јединицама ЗЦ да лажну изјаву;
- 36) ако без сагласности директора ЗЦ да изјаву за средства јавног информисања о раду ЗЦ;
- 37) ако ода пословну, службену или другу тајну која је као таква одређена законом или актом послодавца;
- 38) ако растура опојна средства или подстиче такве активности;
- 39) давање и примање мита, поклона и других погодности у вези са радом, осим уобичајених поклона;
- 40) ако је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из тачке 3) и 4) става 1. 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 предвиђену претходним ставом сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. члана 179. Закона о раду, као и овог Правилника.

Члан 4.

Запослени у ЗЦ својом кривицом врши повреду радних обавеза у следећим случајевима:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 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 омета другог запосленог у извршавању пословакоје овај треба да обавља;
- 6) ако се неовлашћено послужи средствима повереним му у извршавању послова код послодавца;
- 7) ако се замени са другим запосленим у смени без одобрења надлежног запоселног;
- 8) ако се бави активностима у радно време које нису у интересу послодавца;
- 9) ако не преноси стручна знања на запосленог који му је поверен на обуку;
- 10) ако обавља приватни посао у току радног времена;
- 11) ако се бави организовање политичких странака или другим политичким активностима у току радног времена;
- 12) ако да нетачне податке којима се корисник здравствених услуга или други запослени обмањује у погледу остваривања права;
- 13) ако повреди закон, опште, појединачне акате и непридржавање мера и поступака које оне налажу;
- 14) одбијање запосленог да својим потписом потврди да је упознат и да прихвата правила понашања утврђена Кодексом пословне етике и другим одговарајућим актима Послодавца, као и понашање запосленог супротно тим актима;

Члан 5.

Сваки запослени у ЗЦ има обавезу да у случају непоштовања радне дисциплине или повреде радних обавеза одмах по непосредном сазнању, лично или посредством непосредног руководиоца, о томе обавести директора ЗЦ.

Члан 6.

Обавештење из члана 5. овог правилника садржи:

- 1) име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине;
- 2) врсту повреде радне обавезе или/и кршење радне дисциплине предвиђене овим правилником;
- 3) околности под којима је настала повреда која је предмет обавештења;
- 4) доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 7.

Директор ЗЦ је дужан да по добијању обавештења из члана 5. овог Правилника, запосленог на које се исто односи, писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

У упозорењу из става 1. овог члана, директор ЗЦ је дужан да наведе основ за отказ Уговора о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ, као и рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења.

Члан 8.

Уколико утврди да запослени у ЗЦ није поштовао радну дисциплину или је извршио повреду радне обавезе предвиђену овим Правилником, послодавац може запосленом отказати уговор о раду.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако је природа повреде радне дисциплине или радне обавезе таква да повреда није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може изрећи 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 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 из члана 7. овог Правилника, ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне дисциплине или радне обавезе.

Члан 9.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења директора ЗЦ предвиђеног чланом 7. овог

Правилника изјасни у року од 8 (осам) дана од дана достављања истог. Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од од 8 (осам) дана од дана достављања упозорења из члана 7. овог Правилника.

Члан 10.

Отказ уговора о раду предвиђен чланом 8. став 1. овог Правилника послодавац може дати запосленом у року од 6 (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.

Члан 11.

За све што није обухваћено овим Правилником, примењиваће се одговарајући чланови Закона о раду.

Члан 12.

Овај Правилник ступа на снагу 8. (осмог) дана од дана објављивања на огласној табли ЗЦ



Председник привременог Управног одбора

Здравственог центра Лозница

[Handwritten signature]