



Број:	29-4274/2016
Датум:	15.09.2016.год.

На основу члана 136. став 1. тачка 2. Закона о здравственој заштити („Сл.гласник РС“, број: 107/2005, 72/2009-др.закон, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013-др.закон, 93/2014, 96/2015 106/2015), а у вези члана 15. и 179. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), (у даљем тексту: Закон), Управни одбор Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, Сомбор, на седници одржаној дана 14.09.2016. године доноси следећи

ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ ЗАПОСЛЕНИХ У ОПШТОЈ БОЛНИЦИ „ДР РАДИВОЈ СИМОНОВИЋ“ СОМБОР, СОМБОР

Члан 1.

Правилником о радној дисциплини запослених у Општој болници „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, Сомбор, (у даљем тексту: Правилник) уређују се питања везана за радну дисциплину запослених у Општој болници „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, Сомбор (у даљем тексту: Општа болница) у вези са радом.

Члан 2.

Запослени у Општој болници је дужан да поштује радну дисциплину утврђена овим Правилником.

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

Члан 3.

Запослени у Општој болници 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 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) ако неоправдано касни на рад, односно одлази са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 3 (три) радна дана у току месеца;
- 9) ако неоправдано изостаје са рада више од 2 (два) радна дана у току једног месеца;
- 10) ако својим опхођењем, неумесним и увредљивим коментарима и начином комуникације, ремети међуљудске односе између других запослених, пацијената, њихових пратилаца или других лица корисника услуга Опште болнице;

11) ако не поштује хијерархијски ред и структуру управљања и руковођења у процесу рада Опште болнице;

12) ако својим поступањем или непоступањем омета или онемогућава процес рада или управљање у Општој болници;

13) ако у комуникацији према осталим запосленима изазива или учествује у свађи, вређа, или износи и проноси неистините наводе о другим запосленима;

14) ако изазива неред, изазива тучу и/или учествује у тучи, омета друге запослене у току рада;

15) ако одбија сарадњу са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;

16) ако не пријављује или неблаговремено пријављује кварове апарата, уређаја и других средстава рада и друге акцидентне ситуације на радно месту;

17) ако не преноси стручно знање и стечена искуства на приправнике, специјализанте и друга лица упућена на обуку;

18) ако износи неистините информација о раду послодавца;

19) ако се непрофесионално односи према пацијентима, њиховим пратиоцима или другим лицима корисницима услуга Опште болнице;

20) ако својим поступањем и понашањем вређа достојанство лица коме се пружа здравствена услуга и/или њихових пратилаца;

21) ако краде, покуша крађу или проневери имовину Опште болнице;

22) ако самовољно узима и износи имовину Опште болнице ван објеката у којима се обавља рад;

23) ако подстиче мржњу по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла или доводи у питање неко друго лично својство;

24) ако изврши лажну или злонамерну пријаву повреде радне дисциплине;

25) ако сексуално узнемирава друге запослене, пацијенте, њихове пратиоце или друга лица кориснике услуга Опште болнице;

26) уколико изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, у складу са вежећим законом;

27) ако неовлашћено, односно без одобрења директора Опште болнице објављује фотографије просторија, опреме, медицинске документације, те других запослених, пацијената, пратилаца пацијената и других лица корисника услуга у Општој болници, на социјалним мрежама и другим средствима јавног информисања и јавне комуникације;

28) ако несавесно поступа са службеним списима, актима или другим податцима у вези са радом;

29) ако не дође на обавезно дежурство, или не дође на рад по основу предвиђене приправности или рада по позиву;

30) ако одбије стручно усавршавање на које се шаље од стране послодавца;

31) ако напусти радно место док му се не обезбеди замена и ако је његово радно време истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента;

32) 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;

33) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

34) ако не користи личну и заштитну опрему;

35) ако не пријави повреду радне дисциплине или радне обавезе у смислу Закона и овог Правилника;

36) ако пред органима и организационим јединицама Опште болнице да лажну изјаву;

37) ако без сагласности директора Опште болнице да изјаву за средства јавног информисања о раду Опште болнице;

38) ако ода пословну, службену или другу тајну која је као таква одређена законом или актом послодавца;

39) ако растура опојна средства или подстиче такве активности;

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.

Сваки запослени у Општој болници има обавезу да у случају непоштовања радне дисциплине, одмах по непосредном сазнању, лично или посредством непосредног руководиоца, о томе обавести директора Опште болнице.

Члан 5.

Обавештење из члана 4. овог правилника садржи:

- 1) име и презиме запосленог који је извршио повреду;
- 2) врсту повреде радне дисциплине и радне обавезе 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 6.

Директор Опште болнице је дужан да по добијању обавештења из члана 4. 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 Опште болнице 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 7.

Уколико утврди да запослени у Општој болници није поштовао радну дисциплину предвиђену овим Правилником, послодавац може запосленом отказати уговор о раду.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако је природа повреде радне дисциплине 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 6. овог Правилника, ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне дисциплине.

Члан 8.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења директора Опште болнице предвиђеног чланом 6. овог Правилника изјасни у року од 8 (осам) дана од дана достављања истог.

Члан 9.

Директор Опште болнице је дужан да упозорење из члана 6. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Мишљење из става 1. овог члана синдикат је обавезан да достави директору Опште болнице у року од 8 (осам) дана од дана достављања предметног упозорења.

Члан 10.

Отказ уговора о раду предвиђен чланом 7. 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.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о радној дисциплини и понашању запослених Опште болнице „Др Радивој Симоновић“, Сомбор број 8.1.1095/2010 од 16.07.2010. године.

Члан 13.

Овај Правилник ступа на снагу 8. (осмог) дана од дана објављивања на огласној табли Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор, Сомбор.

**Председник Управног одбора
Опште болнице „Др Радивој Симоновић“ Сомбор**

др Ђерђи Вамошер Горетић