

СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА ИНТЕРНЕ БОЛЕСТИ ВРЊАЧКА БАЊА
Број: 1222/24
Дана: 25.10.2024. године

На основу чланова 15., 16., 17. и чланова 179.-185. Закона о раду („Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 13/2017- УС, 113/17 и 95/2018 – аутентично тумачење, у даљем тексту: Закон), Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл.гласник РС“, бр. 96/2019, 58/2020- Анекс I и 135/22) и чл. 28 Статута, Управни одбор Специјалне болнице за интерне болести – Врњачка Бања, на седници одржаној дана 16.06.2025. године донео је,

**ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ, ПОВРЕДАМА РАДНИХ
ОБАВЕЗА И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ДИСЦИПЛИНСКОМ ПОСТУПКУ И
МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У СПЕЦИЈАЛНОЈ БОЛНИЦИ ЗА
ИНТЕРНЕ БОЛЕСТИ ВРЊАЧКА БАЊА**

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником су регулисане повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине, као разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца, који имају дисциплинско порекло; мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза и поступак у случају отказа или изрицања друге мере, као и материјална одговорност запослених.

Члан 2.

Правилником, у складу са Законом, утврђују се:

- дисциплинска одговорност запослених у Специјалној болници за интерне болести Врњачка Бања (у даљем тексту: послодавац);
- врста повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине;
- поступак у случају повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине;
- материјална одговорност запослених.

Члан 3.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Ступањем на рад код послодавца, запослени преузима обавезе на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Статутом, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, Уговором о раду и другим општим актима, одлукама и налозима директора и непосредних руководиоца.

II - ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Члан 4.

Дисциплинска одговорност је одговорност за утврђене повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, за које се од овлашћених органа у законом прописаном поступку изричу законом прописане дисциплинске санкције.

Дисциплинској одговорности подлежу сви запослени, без обзира на послове и функције које врше, што значи да се може применити и према руководећим лицима и лицима са посебним овлашћењима.

Дисциплинска одговорност је самостална и независна у односу на друге врсте правне одговорности. Кривична одговорност, као и одговорност за привредни преступ и прекршај не искључују дисциплинску одговорност, ако радња кривичног дела представља и повреду радне дужности.

Члан 5.

Запослени код послодавца дисциплински одговарају за повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине.

Повреде радних обавеза могу бити лакше и теже.

Члан 6.

Претпоставка дисциплинске одговорности запослених је постојање дисциплинског дела, односно повреде радне обавезе. Да би се утврдило да постоји дисциплинска одговорност потребно је:

1. да постоји радна обавеза, односно радна дисциплина, утврђена општим актом или уговором о раду;

2. да је дошло до повреде, односно напада на прописану радну обавезу или радну дисциплину;
3. да је ту повреду, односно напад извршио запослени из радног односа код послодавца,
4. да постоји узрочно-последична веза између радње запосленог и настале повреде радне обавезе, односно радне дисциплине.

Поред постојања дисциплинског дела, за одговорност запосленог неопходно је да су испуњени и субјективни услови који се односе на личност запосленог, односно на његову урачунљивост у тренутку извршења повреде, као и кривицу која је основ дисциплинске одговорности.

Запосленом неће бити изречена дисциплинска санкција за повреду радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, уколико постоје разлози који искључују одговорност запосленог, као што су принуда, стварна заблуда, нужна одбрана, крајња нужда, извршење незаконитог наређења, пристанак послодавца, одсуство везе са радом, одсуство противправности, виша сила...

Послодавац не може произвољно одређивати повреде радних обавеза јер се отказ може дати запосленом само ако је одређена повреда претходно утврђена као кажњиво понашање уговором о раду или колективним уговором, односно правилником о раду. Важно је да запослени унапред зна које су радње забрањене и да мора да очекује санкцију уколико се буде понашао на недозвољен начин.

Члан 7.

Због повреде радних обавеза и због непоштовања радне дисциплине, запослени одговара у складу са Законом, Посебним колективним уговором, Уговором о раду и овим Правилником, и директор му може отказати уговор о раду.

Члан 8.

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

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно 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, односно неплаћеног одсуства.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

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 учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који 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. овог закона;
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 подвргнут оцени здравствене способности;
7. 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 престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора.

Члан 9.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања и да уредно извршава своје радне обавезе и то посебно:

- да уредно и благовремено извршава све радне задатке и послове утврђене општим актом и друге поверене послове који су у вези са радом;
- да чува имовину која му је поверена на раду, да се стара о њеном одржавању и према њој односи са пажњом доброг домаћина;
- да улаже личне и стручне способности при раду и да рационално користи оруђе и средства за рад;
- да лично и одговорно извршава све радне обавезе које произилазе из послова које обавља;
- да уредно и на време долази на рад и да се за време рада не удаљава са свог радног места без знања и одобрења непосредног руководиоца;
- да одмах, а најкасније у року од 24 часа, обавести непосредног руководиоца, ако је из било ког разлога спречен да дође на посао и да после повратка оправда свој изостанак;

- да благовремено долази на посао, односно да мора да буде на свом радном месту у тренутку када му почиње радно време, што подразумева да мора да дође на посао благовремено пре почетка рада да би се припремио;

- да чува пословну и професионалну тајну;

- да стално усавршава своје радне и стручне способности, као и да знање преноси на своје сараднике;

- да негује коректан однос према својим сарадницима, пацијентима и другим лицима и да се на раду пристојно и професионално понаша;

- да својим понашањем не нарушава углед Болнице;

- да се придржава заштитних мера на раду;

- да без одобрења не обавља друге или сличне послове код другог послодавца;

- да пружа или да неоправдано не одлаже хитну медицинску помоћ и да не одбија учествовање у пружању помоћи пацијентима;

- да не одбија приправност, дежурство или прековремени рад, предвиђене актима Болнице или одлукама надлежних органа;

Повреда радне обавезе може наступити и нечињењем које наступа кад запослени не изврши радњу коју је био дужан да изврши.

Члан 10.

Понашања запосленог као основ за отказ уговора о раду су нарочито:

-Покушај изношења било које документације без сагласности и знања послодавца;

-Покушај уношења алкохола у Болницу;

-Долазак на рад у алкохолисаном стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада;

-Учествовање запосленог у тучи;

-Организовање политичких организација код послодавца;

-Примање или тражење поклона, мита или коришћења других погодности у вези са радом;

-Уношење оружја у круг Болнице;

-Ако запослени обавља друге или сличне послове самостално или код другог послодавца, у супротности са законом и општим актима послодавца.

Члан 11.

Непоштовањем радне дисциплине, као разлогом за отказом уговора о раду од стране послодавца сматра се нарочито ако запослени:

- неоправдано закасни на посао или напусти посао пре завршетка радног времена односно у току радног времена без одобрења непосредног руководиоца; а под закашњењем или напуштањем радног места подразумева се свако неоправдано кашњење или напуштање у трајању дужем од 15 минута;
- неоправдано закасни на посао 3 пута у току једног месеца или 5 пута у току два узастопна месеца;
- неоправдано напусти радно место (неоправдан излазак) 3 пута у току једног месеца или 5 пута у току два узастопна месеца;
- неоправдано изостао са посла 2 радна дана у току 1 месеца;
- неоправдано одсуствовао са рада 4 радна дана са прекидима у току календарске године;
- не присуствује свакодневним обавезним радним састанцима на нивоу радних јединица и на нивоу Болнице пре јутарње визите;
- напусти радно место пре извршене примопредаје у сменском раду;
- не достави у законском року потврде лекара о привременој спречености за рад у складу са чл. 103 Закона о раду;
- игра игре на срећу (коцкање и сл.) на радном месту за време рада;
- одбије да закључи уговор о раду под измењеним околностима;
- да нетачне податке који су одлучујући за заснивање радног односа;
- се недолично понаша према осталим запосленим или према непосредним и другим руководиоцима, пацијентима, странкама и другим лицима ангажованих на раду у Болници (свађа, вређање, омаловажавање, изазивање нереди и туче у пословним просторијама и сл.).

III - ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

Члан 12.

Контролу поштовања радне дисциплине и прописаних правила понашања врше непосредни руководиоци.

Сваки запослени је дужан да случајеве повреде радних обавеза и радне дисциплине пријави непосредном руководиоцу.

Свака намерно лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање које подлеже одговорности укључујући и могућност отказа уговора о раду, односно представља вид повреде радне дисциплине и правила понашања.

Члан 13.

О извршеној повреди радне обавезе и радне дисциплине, руководилац службе на основу непосредне контроле, или по достављеној пријави, обавештава у писаној форми директора Специјалне болнице.

Обавештење из претходног става овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је повредио радну обавезу или радну дисциплину, врсту повреде, околности под којима је повреда настала, доказе о учињеној повреди радне обавезе, односно радне дисциплине и друге чињенице које су битне за одлучивање.

Члан 14.

По добијању обавештења из претходног члана, директор може у року од 15 радних дана писаним путем да достави упозорење запосленом о постојању разлога за отказ уговора о раду у коме наводи основ отказа, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ и рок у коме запослени мора да се писаним путем изјасни на наводе из упозорења а који не може бити краћи од 8 радних дана.

Члан 15.

Упозорење о постојању разлога за отказ послодавац запосленом доставља лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави упозорење у смислу става 1. овог члана дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 2. овог члана упозорење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Члан 16.

Након изјашњавања запосленог на наводе из упозорења, запослени може да се додатно саслуша, као и сведоци, уколико су наведени.

Приликом саслушања, води се записник, а на крају саслушања тај записник у два примерка потписују присутни, од кога се један даје запосленом против кога се води дисциплински поступак.

Члан 17.

Директор, изузетно, може да оснује дисциплинску комисију од најмање три члана да уместо њега покреће, води дисциплински поступак и одлучује о дисциплинској одговорности.

Члан 18.

О покретању дисциплинског поступка, директор обавезно обавештава синдикалну организацију чији је члан запослени против кога се води дисциплински поступак.

Приликом изрицања дисциплинске мере, директор или дисциплинска комисија обавезни су да мишљење синдиката узму у разматрање али мишљење синдиката није обавезујуће при доношењу коначне одлуке.

Члан 19.

По спроведеном поступку на описани начин, директор или дисциплинска комисија доноси решење којим се:

- запослени проглашава кривим и изриче му се дисциплинска мера;
- запослени се ослобађа одговорности; или
- обуставља поступак.

Члан 20.

Отказ уговора о раду због повреде радне обавезе или радне дисциплине, ако се запослени прогласи кривим након спроведеног дисциплинског поступка, директор може дати у року од 6 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 21.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе односно радне дисциплине у смислу одредаба овог Правилника, Закона о раду, Уговора о раду и других општих и појединачних аката Специјалне болнице да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непостојање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, 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 из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 22.

Послодавац може запосленом, ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а Закона о раду, 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 23.

При избору и одмеравању дисциплинске казне води се рачуна о степену одговорности запосленог, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена.

Покретање и вођење дисциплинског поступка за лакше повреде радне обавезе застарева у року од шест месеци од дана учињене повреде или покретања поступка, а за теже повреде радне обавезе у року од годину дана од дана учињене повреде или покретања поступка.

IV - ПОСТУПАК У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА

Члан 24.

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.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 25.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

VI - МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 26.

Запослени који на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује штету послодавцу или другом запосленом, дужан је да је надокнади.

Ако штету проузрокује више запослених сваки од њих је одговоран за део штете за коју је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни за штету и надокнађују је у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете и околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија, у чијем је саставу и представник синдиката.

Комисија има три члана.

Послодавац може на предлог Комисије за утврђивање штете да умањи износ накнаде штете за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете, као и да се накнада штете исплати у више рата.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете

Члан 27.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана истицања на огласној табли Специјалне болнице.

Председник Управног одбора
Специјалне болнице за интерне болести
Врњачка Бања
др Весна Малићанин



Објављено на огласној табли

Дана: 18.06.2025