

ОПШТА БОЛНИЦА КРУШЕВАЦ

Број:90/14

15.09.2014.год.

Крушевац

На основу члана 25. Статута Опште болнице Крушевац, Управни одбор Опште болнице Крушевац, на седници одржаној дана 15.09.2014.год., донео је :

ОДЛУКУ

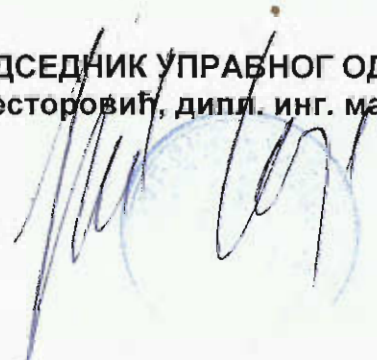
Усваја се Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника у Општој болници Крушевац. ✓

Образложење

Ступањем на снагу Закона о изменама и допунама Закона о раду (СЛ. Гласник РС 75/14) дошло је до измена дисциплинских мера, па је самим тим било је неопходно донети нови Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника Опште болнице Крушевац

Управни одбор је узимајући у обзир неопходност усвајање наведеног Правилника донео је одлуку као у диспозитиву.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
Драги Несторовић, дипл. инг. машинства



ОПШТА БОЛНИЦА КРУШЕВАЦ
УПРАВНИ ОДБОР
Број: 91/14
15.09.2014.год.
К р у ш е в а ц

На основу члана 179. став 1. тачка 3. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/14) и члана 25. Статута Опште болнице Крушевац, Управни одбор Опште болнице Крушевац, на својој седници одржаној дана 15.09.2014.године донео је:

**ПРАВИЛНИК
О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ РАДНИКА
У ОПШТОЈ БОЛНИЦИ КРУШЕВАЦ**

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником у складу са Законом о раду, уређују се повреде радних обавеза, радне дисциплине и материјална одговорност запослених у Општој болници Крушевац.

ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА

Члан 2.

Ступањем на рад у Општу болницу Крушевац запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе).

Поред обавеза утврђених другим актима, радник има нарочито следеће радне обавезе:

- да савесно, уредно и благовремено извршава послова и радне задатке који су му поверени;
- да чува имовину Опште болнице;
- да развија и унапређује углед Опште болнице;
- да пружа помоћ другим радницима, а нарочито да преноси своје знање на млађе раднике;
- да се стручно усавршава и оспособљава;
- да се придржава мера заштита на раду, заштите радне и животне средине;
- да се придржава мере противпожарне заштите;
- да чува пословну и другу тајну утврђену Законом и другим актима;
- да пријави неправилности уочене у раду и да указује на непоштовање Закона, Колективних уговора и других прописа и аката Опште болнице .
- да извршава одлуке органа управљања установе;

- да укаже потребну помоћ пацијенту, да се придржава радних обавеза, радне дисциплине утврђене другим актима Опште болнице.

Члан 3.

Ступањем на рад запослени је дужан да поштује радну дисциплину и понаша се у складу Законом о раду и другим законима, са Пословним Кодексом Опште болнице Крушевац, овим Правилником и другим правним актима.

Члан 4.

Сваки запослени у Општој болници Крушевац, одговара за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине коју је учинио својом кривицом, у стању урачунљивости као и ако је употребом алкохола или на други начин себе довео у стање привремене душевне поремећености.

Због повреде радних обавеза и због непоштовања радне дисциплине, запослени одговара у складу са Законом, Уговором о раду, Пословним кодексом и овим Правилником, и директор му може отказати уговор о раду:

(1) 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.

(2) Ако запослени учини повреду радне обавезе, и то:

1. повреде радних обавеза које у себи садрже елементе кривичног дела
2. нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада, у намери да се за себе или за другог оствари веће зарада;
3. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешених одлука органа послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;
4. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
5. неовлашћено одавање службене и професионалне тајне утврђене Законом или другим актом или других података до којих долази запослени радећи свој посао;
6. незаконито располагање средствима;
7. несавесно и немарно извршавање послова и радних задатака;
8. неуредно чување докумената, материјала, средстава за рад и сл.,
9. непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на машинама, уређајима и другим средствима,
10. непреношење стручног знања и радног искуства на приправнике, специјализанте и друге раднике који су му поверени на стручно оспособљавање;
11. неблаговремено извршавање одлука донетих у Општој болници;
12. одбијање позваног радника да пружи информације и стручну помоћ у раду органа управљања и других органа и руководиоцима у Општој болници;
13. изношење нетачних информација о раду установе, његових органа и запослених;
14. неовлашћено и незаконито издавање радних налога;
15. проузроковање материјалне штете у Општој болници;
16. неизвршавање радних и других обавеза;
17. неблаговремено и неистинито обавештавање радника о битним чињеницама које утичу на квалитетно и законито обављање послова;

18. неизвршавање правоснажних судских одлука од стране одговорних лица,
19. онемогућавање радника да изврши увид у правне акте и исправе, ако је тај увид потребан за острањивање његових права;
20. невршење унутрашњег стручног надзора;
21. пропуштање радње чиме се омета или онемогућава процес рада или управљање;
22. одбијање извршења радних обавеза или радних налога ако за то не постоје законски или други објективни, односно оправдани разлози;
23. прибављање неосноване материјалне користи за себе или друго лице, а у вези са радом;
24. покушај крађе или крађе новчаних средстава, материјала или других средстава Опште болнице, запослених или корисника здравствене заштите или других лица;
25. неодазивање на позив за време приправности;
26. прикривање извршења и извршиоца повреде радне обавезе;
27. одбијање дежурства или неоправдани изостанак са дежурства;
28. давање нетачних података од стране одговорних радника којима се радник обмањује у погледу остваривања права из радног односа или на други начин ускраћивање права из радног односа запосленог;
29. непознавање надлежног органа о повреди права радника од стране радника стручне службе који се стара о остваривању права запосленог;
30. предлагање нацрта и предлога одлука од стране одговорног запосленог који нису у складу са законом, ако је запослени знао или био упозорен на њихову незаконитост;
31. неупозоравање директора и других одговорних лица на незаконитост акта;
32. Пријем радника на рад противно одредбама закона, колективног уговора и других аката Опште болнице;
33. неизвршавање решења инспекцијских органа од стране одговорних лица;
34. непредузимање или недовољно предузимање мера заштите на раду и заштите средстава, односно имовине Опште болнице;
35. несавесно, нестручно и неуредно вођење медицинске и друге документације и евиденције;
36. ;недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа или организација,
37. злоупотреба коришћења боловања;
38. непружање или неоправдано одлагање пружања хитне медицинске помоћи или одбијање учествовања у пружању помоћи пацијенту;
39. злоупотреба возила у приватне сврхе;
40. намерно изазивање кvara на средствима рада;
41. коришћење опреме, апарата, алата, образаца и слично, за потребе приватних ординација и у друге приватне сврхе;
42. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
43. непримењивање законом предвиђених мера за сперечавање ширења заразних болести;
44. фалсификовање новчаних и других докумената;
45. тражење или примање мита у вези са радом;
46. препоручивање пацијенту да здравствене услуге које се пружају у Опшћј болници Крушевац оствари у другој здравственој установи која није у плану мреже;

47. непредузимање радњи које је директор или радник са посебним овлашћењима и одговорностима дужан да предузме у оквиру својих овлашћења;
48. вршење професије на начин да се руководи мотивима личне користи.

Члан 5.

Ако запослени не поштује радну дисциплину и то:

1. Ако неоправдано закашњава на рад, односно одлази са рада пре завршетка утврђеног радног времена;
2. Ако неоправда изостанак са рада непрекидно 3 радна дана или са прекидима 5 радних дана у току године;
3. Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду
4. Ако злоупотреби право на одсуство са рада због привремене спречености за рад.
5. Ако 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.
6. Ако се запослени недолично понаша према осталим запосленима (свађа, увреда и сл.)
7. Ако запослени изазива неред и учествује у тучи;
8. Ако се запослени некоректано и недолично односи према пацијентима, сарадницима и другим лицима;
9. Ако запослени одбија потребну сарадњу са другим запосленима, из разлога личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
10. Ако запослени не пријављује или неблаговремено пријављује кварове апарата и других средстава рада;
11. Ако запослени не преноси стручно знање и стечено искуство на приправнике, специјализанте и друга лица упућена на стручно оспособљавање;
12. Ако се запослени удаљава се са радног места без одобрења непосредног руководиоца;
13. Ако запослени најкасније у року од 3 дана не обавести непосредног руководиоца разлозима спречености доласка на рад и неоправдавање изостанка са рада;
14. Ако неоправдано закасни на дежурство;
15. Ако запослени не одржава коректне односе са другим радницима, сарадницима, пацијентима и другим лицима.
16. Ако запослени својим понашањем нарушава углед Општој болници како у току рада тако и ван радног времена ;
17. Ако запослени узнемирава и омета друге раднике за време рада;
18. Ако се запослени неморално понаша на радном месту и у радним просторијама;

19. Ако се грубо, нељубазно и некоректно арогантно и љутито понашање према пацијентима, корисницима услуга, другим лицима и радницима Опште болнице Крушевац;
20. Ако одбије потребну сарадњу са другим радницима због личне нетрпељивости и других неопраданих разлога,
21. Ако не води рачуна о личном угледу и угледу својих колега у току рада и ван рада;
22. Ако игнорише и дискриминише колеге због њихове етичке, верске националне, родне политичке припадности или због других опредељења;
23. Ако не сарађује са другим запосленима, не размењује стручне и професионалне информације и своја знања не преноси на друге запослене;
24. Ако поступа или даје изјаве које могу да нанесу материјалну или моралну штету другом запосленом у личном или стручном погледу;
25. Ако као руководицац не развија односе уважавања према постигнутим радним резултатима запослених;
26. Ако као руководицац не влада својим речима, тоном разговора и својим понашањем приликом опхођења са запосленима;
27. Ако запослени не спроводи мере дезинфекције и личне хигијене (прање руку и др пре и после контакта са пацијнтом);
28. Ако је пословни изглед запосленог неуредан, ако је избор одеће и обуће и других детаља непримерен, односно ако је изглед запосленог супротан пословном изгледу прописаном Пословним Кодексом Опште болнице.

Члан. 6.

Директор може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју он одреди, о свом трошку, ради утврђивања околности из члана 5. тачке 6. и 7. овог Правилника, или да утврди постојање наведених околности на други начин.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовање радне дисциплине.

Члан 7.

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 и организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. Ако одбије закључење Анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1. и 5. Закона о раду.

Члан 8.

Повреду радне дисциплине представља и понашање запосленог које у смислу Закона о спречавању злостављања на раду (Сл.гл. РС 36/10) представља злостављање на раду и понашање које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Сматра се да је запослени повредио радну дисциплину, односно правила понашања у смислу става 1 овог члана и то:

- 1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:
 - неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,
 - обраћање уз вику, претњу и вређање,
 - узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља,
 - друга истоврсна понашања;
- 2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:
 - игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолирају од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,
 - неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,
 - неоправдано одузимање запосленом средстава потребних за обављање посла;
 - неоправдано непозивање на заједничке састанке,
 - неоправдана забрана комуницирања са запосленим,
 - друга истоврсна понашања;
- 3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:
 - вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом,
 - негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,
 - имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог,
 - понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима,
 - друга истоврсна понашања;
- 4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су:
 - неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог,
 - недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,
 - неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,
 - давање понижавајућих радних задатака који су испод нивоа знања и квалификација,
 - давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација,
 - одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,

- честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,
- неоправдано прекомерно надзирање рада,
- намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом,
- манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог,
- злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован,
- неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених,
- неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених,
- друга истоврсна понашања;

5) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:

- неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху,
- претња да ће се против запосленог применити физичка сила,
- физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела,
- намерно изазивање конфликта и стреса,
- друга истоврсна понашања;

6) понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:

- понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
- покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
- навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,
- друга истоврсна понашања.

Мере за непоштовање радне дисциплине односно повреду радних обавеза

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 4 и 5. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања 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. Новчаном казном у висини од 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 директора о изреченој мери.
3. опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати Уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

ПОСТУПАЊЕ У ВЕЗИ ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА ИЛИ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 9.

Сваки запослени је дужан да о повреди радне обавезе из члана 5. односно радне дисциплине из члана 6. овог Правилника, обавести непосредног руководиоца или директора.

Пријаву због повреде радних обавеза из члана 5. или радне дисциплине из члана 6 Правилника против запосленог подноси непосредни руководиоца запосленог у писаној форми директору.

По пријему пријаве директор разматра пријаву и уколико утврди да она не саржи довољно доказа да је запослени учинио повреду радних обавеза или дисциплине, може наложити усмено или писмено стручној служби да предузме радње прикупљања додатних доказа у вези са повредом радне обавезе или дисциплине (изјава радника против кога је поднета пријава, саслушање сведока, формирање комисије ради утврђивања стања и чињеница и тд.). О предузетим радњама обавештава се директор ради даљег одлучивања.

Члан 10.

Запослени може да буде привремено удаљен са радног места или из Опште болнице Крушевац ако је против њега покренут кривични поступак за кривично дело учињено на раду или у вези са радом, ако је учинио повреду радне обавезе из члана 5. или прекршио раду дисциплину из члана 6 овог Правилника, односно ако би његов даљи рад на радном месту или у Општој болници изазвао узнемирење радника или би на други начин отежао или онемогућио рад и пословање.

Одлуку о удаљењу радника доноси директор..

За време трајања удаљења раднику припадају права утврђена Законом и Општим колективним уговором.

Члан 11.

Поступак за препознавање понашања, посредовања и утврђивања одговорности за понашање запосленог из члана 7 овог Правилника које представља злостављање на раду, прописан је Законом о сперечавању злостављања на раду (Сл.гл.36/10) и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са преванцијом и заштитом од злостављања на раду (Сл.гл. РС бр. 62/10).

Уколико је запослени одговоран за извршено злостављање на раду – непоштовање радне дисциплине из члана 7. овог Правилника, запосленом се могу изрећи мере прописане Законом о злостављању на раду.

Члан 12.

Уколико директор утврди да је дошло до повреде радне обавезе или дисциплине, писмено упозорава запосленог да постоје разлози за отказ уговора о раду и оставља му рок од 8 радних дана да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1.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.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду.

МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА

Члан 13.

Запослени који на раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету, дужан је да је надокнади у складу са Законом и овим Правилником.

Постојање штете, околности под којима је настала, висину, као и починиоца штете утврђује Комисија за накнаду штете коју образује директор Опште болнице.. Комисија има председника и два члана и исто толико заменика. Комисија утврђује штету прикупљањем доказа, саслушањем сведока и запосленог за којег постоји основана сумња да је починио штету.

По спроведеном поступку саставља се записник који се доставља директору.

По достављању записника о утврђеној штети директор доноси решење којим запосленом одговорном за штету, налаже да у остављеном року надокнади штету.

Уколико запослени у остављеном року не надокнади штету Општој болници, против запосленог директор подноси тужбу суду за накнаду штете.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 14.

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

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 15.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника Опште болнице Крушевац бр. 39/14 од 28.03.2014. године

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА
ОПШТЕ БОЛНИЦЕ КРУШЕВАЦ
Драги Несторовић, дипл. машински инж.

Дана 15.09. 2014.године
Објављено на огласним таблама
Опште болнице Крушевац

