

# **Општа болница Горњи Милановац**

**Број: 16/1**

**29.12.2021. године**

**Горњи Милановац**

На основу члана 179.став 2. тачка 5. и став 3. тачка 8. Закона о раду (Сл.гл.РС бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 26. Статута Опште болнице Горњи Милановац, Управни одбор Опште болнице Горњи Милановац на седници одржаној дана 29.12.2021. године, донео:

## **ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У ОПШТОЈ БОЛНИЦИ ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ**

### **ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе уређују се повреде радних обавеза, радне дисциплине и материјална одговорност запослених у Општој болници Горњи Милановац.

### **ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА**

#### **Члан 2.**

Ступањем на рад у Општу болницу Горњи Милановац радник преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе).

Поред обавеза утврђених законом, радник има нарочито следеће радне обавезе:

- да савесно, уредно и благовремено извршава послова и радне задатке који су му поверени;
- да чува имовину установе;
- да развија и унапређује углед установе;
- 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, Колективног уговора и других прописа и аката установе.
- да извршава одлуке органа управљања установе, осим ако би извршење такве одлуке представљало кривично дело, прекрај или привредни преступ;.
  - да укаже потребну помоћ пацijенту,
  - да се придржава радних обавеза, радне дисциплине утврђене актима установе.

#### Члан 3.

Ступањем на рад сваки запослени је дужан да поштује радну дисциплину и понаша се у складу са Законом о раду, Законом о здравственој заштити, Колективним уговором, Пословним Кодексом Опште болнице, овим Правилником и другим општим и појединачним актима Опште болнице Горњи Милановац.

#### Члан 4.

Запослени у Општој болници Горњи Милановац одговара за повреду радне дисциплине, односно повреду радне обавезе коју је учинио својом крвицом, у стању урачунљивости као и ако је употребом алкохола или на други начин себе довео у стање привремене душевне поремећености тако да није могао да схвати значај свог дела или да управља својим поступцима крвица су утврђује се према времену непосредно пре довођења у такво стање.

Због повреде радних обавеза и због непоштовања радне дисциплине, радник одговара у складу са Законом, Колективним уговором, Уговором о раду и овим Правилником .

#### **ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА**

#### Члан 5.

Послодавац може да откаже уговор запосленом који својом крвицом учини повреду радне обавезе и то :

1. Давање нетачних података од стране одговорних лица у Општој болници, којима се запослени обманују у погледу остваривања права из радног односа;
2. Неовлашћена послуга средствима поверилим запосленом за извршавање послова односно радних задатака ;

3. Ако уговором о раду или другим актом, супротно Колективном уговору, надлежан орган у Општој болници, утврди и исплати зараду у висини нижој од цене рада радног места;
4. Неизвршавање, несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних и других обавеза;
5. Незаконито располагање средствима поверилим запосленом за извршавање радних и других обавеза;
6. Нецелисходно и неодговорно коришћење средстава;
7. Непредузимнање радњи које је одговорно лице дужно да предузме у оквиру својих овлашћења;
8. Повреда прописа од заштите од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја;
9. Злоупотреба положаја и/или прекорачење датог овлашћења,
10. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом;
11. Повреда прописа о заштити на раду, непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада животне средине;
12. Ометање једног или више радника у процесу рада којима се изразито отежава извршавање радних обавеза;
13. Неизвршавање правоснажних судских одлука из радног односа,
14. Неблаговремено и/или неистинито обавештавање радника о пословању које је изазвало поремећај у процесу рада;
15. Крађа имовине Опште болнице Горњи Милановац;
16. Покушај крађе Опште болнице Горњи Милановац;
17. Проневера имовине Опште болнице Горњи Милановац;
18. Неосновано одобравање боловања
19. Неосновано прописивање лекова корисницима здравствене заштите
20. Неосновано прописивање медицинских средстава корисницима здравствене заштите
21. Неосновано упућивање на лабораторијску и ултразвучну дијагностику;
22. Коришћење поверилих средстава рада ван радних обавеза ради стицања имовинске користи за себе и/или друго лице;
23. Захтевање новца, поклона и других противуслуга за свој рад од корисника здравствене заштите и/или лица у њиховој пратњи;
24. Нетачно вођење прописане евиденције ради стицања противправне имовинске користи за себе или другог
25. Неуредно вођење евиденције ради стицања противправне имовинске користи за себе или другог
26. Невођење прописане евиденције ради стицања противправне имовинске користи за себе или другог,
27. Неуредно и/или нетачно и/или неводљење прописаних евиденција
28. Одбијање извршења послова, односно радних задатака ако за то не постоје оправдани разлози,
29. Непружање хитне медицинске помоћи чије одлагање може да изазове погоршање здравственог стања грађанина,
30. Одбијање пружања хитне медицинске помоћи чије одлагање може да изазове погоршање здравственог стања грађанина

31. Неодржавање средстава рада Опште болнице Горњи Милановац услед чега је настала штета,
32. Не придржавање прописаних мера заштите на раду,
33. Послуга у своју корист или корист другог лица новцем, хартијама од вредности, средствима или материјалом Опште болнице Горњи Милановац,
34. Намерно проузроковање штете Општој болници или предузимање радњи којима се посредно наноси штета Општој болници,
35. Фалсификовање записника, одлука и других докумената Опште болнице као и издавање потврда и других докумената са лажним садржајем,
36. Упућивање корисника здравствене заштите за време стационарног лечења у приватну праксу,
37. Неправилно шифрирање дијагноза, процедура и прецизност података које утичу на класификацију дијагностичких сродних група
38. Не попуњавање потврде о смрти од стране лекара који је констатовао смрт
39. Необјављивање слободних термина у Интегрисаном здравственом информационом систему (ИСИС) ради заказивања специјаличких прегледа
40. Непопуњавање отпушне листе при отпусту пацијента од стране лекара
41. Неуношење прописане терапије са терапијске листе у здравствени информациони систем од стране лекара
42. Формирање листе чекање за здравствене услуге супротно Правилнику о листама чекања
43. Непридржавање мера за спречавање, рано откривање и сузбијање болничких инфекција
44. Неовлашћено давање лозинке здравственог радника за приступ здравственом информационом систему

## ПОВРЕДЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 6.

Послодавац може да откаже уговор запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1. Ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца ;
2. Ако не достави Потврду издату од стране изабраног лекара о привременој спречености за рад у складу са Законом о раду;
3. Ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
4. Ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна радна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
5. Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад ;

6. Неоправдано кашњење на рад, односно неоправдан одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена;
7. Неоправдан изостанак са рада 1 радни дан у току месеца;
8. Ометање других запослених у раду;
9. Недостојно и непримерено понашање према другим запосленима;
10. Долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичког средстава за време рада које смањује способност за рад;
11. Сексуално узнемиравање запослених;
12. Изазивање туче;
13. Изазивање свађе;
14. Изазивање нереда у просторијама или кругу Опште болнице или на службеном путу;
15. Учествовање у тучи у просторијама или кругу Опште болнице или на службеном путу;
16. Некоришћење електронске евиденције, доласка и одласка с послом, тамо где је она успостављена, или не уписивање у књигу евиденције о присутности на раду тамо где не постоји електронска евиденција;
17. Неношење прописане радне униформе за време рада или ношење исте ван радног простора;
18. Неношење беџева са ознаком имена, презимена и занимања;
19. Непоштовање прописаног кућног реда;
20. Непријављивање пријављивање кврова на машинама, уређајима и другим средствима Опште болнице;
21. Неблаговремено пријављивање кврова на машинама, уређајима и другим средствима Опште болнице;
22. Нецелисходно и неодговорно коришћење средстава;
23. Коришћење поверилих средстава рада ван радних обавеза ради стицања имовинске користи за себе или друго лице;
24. Грубо поступање са корисницима здравствене заштите;
25. Грубо поступање са лицима у пратњи пацијента;
26. Непридржавање прописаних мера заштите на раду;
27. Неоправдан изостанак са рада 2 или више радних дана узастопно
28. Непоступање по распореду рада Службе
29. Пушење у болничком простору

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу, о трошку установе, ради утврђивања околности из тачке 10 члана 6. одбијање запосленог да се подвргне одговарајућим прегледима, односно анализама сматра се непоштовањем радне дисциплине.

#### Члан 7.

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

## Члан 8.

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

- Ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради
- Ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом
- Ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства

## Члан 9.

Запосленом може да престане радни однос ако за постоје оправдани разлози, који се односе на потребе Опште болнице и то

- Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла

-Ако одбије закључење Анекса уговора о раду ради премештаја на други одговарајући посао, због процеса и организације рада или ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка,накнаде зараде, увећање зараде и других примања запослених.

## **ПОСТУПАЊЕ У ВЕЗИ ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА ИЛИ ДИСЦИПЛИНЕ**

### Члан 10.

Свако од запослених у Општој болници 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 руководилац (Начелник, Главна сестра, Шеф) запосленог у писаној форми директору Опште болнице или сам запослени који је сазнао за повреду радне обавезе и/или радне дисциплине.

Пријаву може поднети и сам директор по сопственом сазнању.

Пријава садржи име и презиме лица против ког се подноси пријава, време (дан и сат) и место радње која се пријављује, као и картак опис радње која у себи садржи елементе повреде радне обавезе или радне дисциплине, као и потребне доказе о основаности пријаве.

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 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 саставља се записник који се уз пратећу документацију доставља директору ради даљег одлучивања.

Директор Установе није везан квалификацијом повреде из пријаве.

#### Члан 11.

Запослени који сматра да је изложен зlostављању на раду у смислу члана 7 овог Правилника подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од зlostављања у складу са Законом о спречавању зlostављања на раду.

Право на подношење захтева за заштиту од зlostављања код послодавца застарева у року од 6 месеци од дана када је зlostављање учињено.

Поступак за заштиту од зlostављања спроводи се у складу са је Законом о спречавању зlostављања на раду (Сл.Гл.36/10) и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са преванцијом и заштитом од зlostављања на раду ( Сл.гласник РС број 62/10).

### **МЕРЕ ЗА ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА И НЕПОШТОВАЊА ДИСЦИПЛИНЕ**

#### Члан 12.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду директор може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнавања за чињенице које указују на повреду радне обавезе или дисциплине, односно у року од годину дана од дана наступања тих чињеница.

#### Члан 13.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац 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.

Запослени уз одговор на упозорење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од 8 радних дана од дана достављања упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

#### Члан 14.

Ако директор Опште болнице 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 може да 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 директора о изреченој мери;**
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће се запосленом откazati уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.**

#### Члан 15.

Уколико поступак посредовања не успе, а постоји сумња да је извршено злостављање на раду или злоупотребљено право на заштиту од злостављања, послодавац може да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине из члана 7 овог Правилника. У том случају запосленом се могу изрећи мере прописане Законом о злостављању на раду:

- опомена;**
- мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде;**
- мера трајног премештаја у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.**

Ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена мера из става 2. овог члана, у року од шест месеци поново изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор о раду,

односно изрекне меру престанка радног односа, у складу са законом.

## **УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

Члан 16.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину Болнице преко 50.000,00 динара.
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.
- 4) запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора.

Члан 17.

Удаљење може да траје најдуже три месеца, у складу са Законом о раду.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада накнада зараде у складу са Законом о раду

## **МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА**

Члан 18.

Радник 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 3 члана од којих један мора бити дипломирани правник. 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 пред Судом опште надлежности у складу са одредбама Закона о парничном поступку.

### **ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 19.

На све што није регулисано овим Правилником примењиваће се Закон о раду, Закон о забрани злостављања на раду и други закони, Колективни уговор и други подзаконски акти.

Члан 20.

Овај Правилник ступа на снагу 15-ог дана од дана објављивања на огласној табли Опште болнице Горњи Милановац.

Члан 21.

Дисциплински поступци започети пре ступања на снагу овог Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Општој болници Горњи Милановац, окончаће се по одредбама раније важећих прописа.

**ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА  
др Милко Миловановић, спец. пнеумофтизиолог**



Овај Правилник је објављен на огласној табли Опште болнице Горњи Милановац, дана 31.12.2021. године.

*Сјуђено на снагу дана 17.1.2022. год.*

**В.Д.ДИРЕКТОРА ОПШТЕ БОЛНИЦЕ ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ  
др Предраг Шутић, спец. опште хирургије**

