

| | |
|--|--------------|
| Република Србија АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ЂУНАКОВИЋ ОФИЦИЈАЛНА ВЕСНИЦА ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ „ЈУНАКОВИЋ“ АПАТИН, АПАТИН | |
| Број: | 01-1443/17 |
| Датум: | 23. X. 2017. |

СПЕЦИЈАЛНА БОЛНИЦА ЗА РЕХАБИЛИТАЦИЈУ
„ЈУНАКОВИЋ“, АПАТИН, АПАТИН

Број:

Дана: 23. октобар 2017. год.

А П А Т И Н

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 Специјалне болнице за рехабилитацију „Јунаковић“ Апатин, Апатин, на седници одржаној дана 23.10.2017. године доноси следећи:

**ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ ЗАПОСЛЕНИХ У СПЕЦИЈАЛНОЈ БОЛНИЦИ
„ЈУНАКОВИЋ“ АПАТИН, АПАТИН
(ПРЕДЛОГ)**

Члан 1.

Правилником о радној дисциплини запослених у Специјалној болници за рехабилитацију „Јунаковић“ Апатин, Апатин, (у даљем тексту: Правилник) уређују се питања везана за радну дисциплину запослених у Специјалној болници за рехабилитацију „Јунаковић“ Апатин, Апатин (у даљем тексту: Специјална болница) у вези са радом.

Члан 2.

Запослени у Специјалној болници је дужан да поштује радну дисциплину утврђену овим Правилником.

Запосленом у Специјалној болници који не поштује радну дисциплину утврђену 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 Специјалној 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 после;
- 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 узастопно, односно 3 (три) радна дана са прекидима 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 Специјалне болнице;
- 11) ако не поштује хијерархијски ред и структуру управљања и руковођења у процесу рада Специјалне болнице;
- 12) ако својим поступањем или непоступањем омета или онемогућава процес рада или управљање у Специјалној болници;
- 13) ако у комуникацији према осталим запосленима у Специјалној болници изазива или учествује у свађи, вређа, износи и проноси неистините наводе о другим запосленима или намерно омета друге запослене у току рада;
- 14) ако изазива тучу и/или учествује у тучи;
- 15) ако одбија сарадњу са другим запосленим због личне нетрпљивости или других неоправданих разлога;
- 16) ако не пријављује или неблаговремено пријављује кварове апарате, уређаја и других средстава рада и друге акцидентне ситуације на радном 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 пациентима, њиховим пратиоцима или другим лицима корисницима услуга Специјалне 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 Специјалне болнице;
- 22) ако самовољно узима и износи имовину Специјалне болнице ван објекта 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, пациенте, њихове пратиоце или друга лица кориснике услуга Специјалне 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 Специјалне болнице објављује фотографије просторија, опреме, медицинске документације, те других запослених, пацијената, пратилаца пацијената и других лица корисника услуга у Специјалној 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, као и других лица, односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини;
- 33) ако нецелисходно и неодговорно користи средстава рада;

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 плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом плате, 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 Специјалне болнице предвиђеног чланом 6. овог Правилника изјасни у року од 8 (осам) дана од дана достављања истог.

Члан 9.

Директор Специјалне 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 Специјалне 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.

Овај Правилник ступа на снагу 8. (осмог) дана од дана објављивања на огласној табли Специјалне болнице за рехабилитацију „Јунаковић“ Апатин, Апатин.

Председник Управног одбора
Специјалне болнице за рехабилитацију „Јунаковић“
Апатин, Апатин

Др Славољуб Штрбо

