

На основу члана 136. став 1. тачка 2. Закона о здравственој заштити, члана 25. став 1. тачка 2. и 26. Статута Специјалне болнице „Сокобања“ – Сокобања и члана 26. став 1. Пословника о раду Управног одбора, Управни одбор Специјалне болнице "Сокобања" - Сокобања на 2. седници одржаној дана 11.12.2018. године донео је

О Д Л У К У

о усвајању Правилника о одговорности запослених

I

Усваја се Правилник о одговорности запослених, као у прилогу који представља саставни део ове Одлуке.

II

Одлуку објавити на огласној табли Болнице и доставити Одсеку правних послова и архиви Болнице.

Образложење

Чланом 136. став 1. тачка 2. Закона о здравственој заштити је предвиђено да Управни одбор доноси друге опште акте установе у складу са законом.

Чланом 25. став 1. тачка 2. Статута Специјалне болнице „Сокобања“ је предвиђено да Управни одбор доноси друге опште акте Специјалне болнице у складу са законом.

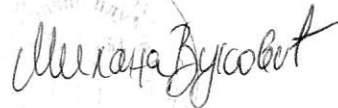
Чланом 26. Статута Специјалне болнице „Сокобања“ - Сокобања је предвиђено да Управни одбор одлучује ако је присутно више од половине чланова Управног одбора и доноси одлуке већином гласова од укупног броја чланова.

Чланом 26. став 1. Пословника о раду Управног одбора је предвиђено да се одлука Управног одбора доноси већином гласова свих чланова Управног одбора.

Поступајући у складу са напред наведеним одредбама Закона, Статута, Правилника и Пословника о раду, Управни одбор је одлучио као у члану I диспозитива ове Одлуке.

УО бр. 01-16/27/8/1
11.12.2018. год.
СОКОБАЊА

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ
ОДБОРА,
Милана Вуковић



На основу 179. Закона о раду, члана 25. став 1. тачка 2) и члана 26. Статута Специјалне болнице "Сокобања" - Сокобања и члана 25. и 26. Пословника о раду Управног одбора Специјалне болнице "Сокобања" - Сокобања, Управни одбор је на 2. седници одржаној дана 11.12.2018. године донео

П Р А В И Л Н И К о одговорности запослених

Опште одредбе

Члан 1.

Овим Правилником уређује се: одговорност запослених, врсте повреда радних обавеза, поступак утврђивања одговорности запослених за повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, посебна заштита од отказа уговора о раду и материјална одговорност запослених у Специјалној болници "Сокобања" (у даљем тексту: Болница).

Члан 2.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања, као и радну дисциплину у Болници.

Одговорност запослених

Члан 3.

Запослени може да одговара за:

- повреду радне обавезе прописану Законом о раду, овим Правилником или Уговором о раду.
- непоштовање радне дисциплине, прописане Законом;
- материјалну штету коју з нанесе намерно или крајњом непажњом Болници или трећем лицу на раду или у вези са радом, а у складу са Законом.

Врсте повреда радних обавеза

Члан 4.

Повреде радне обавезе запосленог су:

1. неоправдан изостанак са посла најмање два радна дана узастопно или пет радних дана са прекидом у току године
2. неоправдано закашњење на посао и излазак с посла без одобрења одговорног запосленог, дуже од три сата у току месеца
3. немарно или неблаговремено извршавање радних задатака
4. неуредно чување докумената, материјала и средстава за рад
5. обављање приватног посла за време рада
6. некоректан однос према корисницима здравствених услуга, сарадницима и другим лицима
7. одбијање потребне сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога

8. непријављивање или неблагоприятно пријављивање кварова на апаратима, инсталацијама и другим средствима
9. непреношење стручног знања и искуства на приправнике и друге запослене који су му поверени ради обуке
10. неблагоприятно извршавање одлука надлежних органа Специјалне болнице
11. одбијање пружања информација или стручне помоћи на захтев органа управљања или других органа
12. изношење нетачних информација о раду Болнице и њених органа
13. неовлашћено издавање радних и путних налога
14. изазивање или учествовање у тучи или нередима у Специјалној болници
15. неспровођење налога органа за вршење спољног стручног надзора над радом Специјалне болнице
16. захтевање од корисника здравствене заштите и других лица поклона у новцу и предметима или других погодности и примање поклона
17. невођење или нетачно или неуредно вођење прописане евиденције
18. одбијање рада којим се обезбеђује виталне функције процеса рада за време штрајка
19. долазак на рад у алкохолисаном стању или употреба алкохола или наркотика за време рада
20. прибављање противправне материјалне користи за себе или друго лице
21. послуга у своју корист или корист трећег лица новцем, хартијама од вредности, средствима или материјалом Специјалне болнице
22. намерно проузроковање штете Специјалној болници
23. изношење или преношење нетачних изјава о другом запосленом и његовом раду у намери да му се умањи углед или на други начин нанесе штета
24. недолично понашање на радном месту или у просторијама Специјалне болнице
25. организовање политичких странака у Специјалној болници
26. недолично понашање према осталим запосленима и директору (свађа, увреда и сл.)
27. обављање допунског рада у другој установи, предузећу или код приватног послодавца, без сагласности Специјалне болнице
28. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материјала
29. неспровођење мера безбедности у установи
30. злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења
31. одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом, колективним уговором и другим општим актима Специјалне болнице
32. злоупотреба права коришћења боловања
33. недоношење потврде о привременој спречености за рад у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад
34. фалсификовања записника и одлука органа управљања и других докумената Специјалне болнице
35. улазака и задржавање запослених у радним просторијама са посебним ризиком (рентген дијагностика, одељење биохемијско-хематолошка и микробиолошка лабораторија, просторија за бронхоскопију, одељење интензивне неге, кухиња), осим лица којима је то радна обавеза
36. непоступање по наредбама директора и по општим актима Болнице

37. неприхватања нових технологија у раду
38. дискриминација по основу расне, националне, етичке, језичке, верске или полне припадности, физичких и психичких својстава, сметњи у развоју, инвалидитета, здравственог стања, социјалног, културног порекла, имовног стања, односно политичког опредељења
39. наплата услуга или партиципације противно важећим прописима и ценовнику и друге повреде права корисника здравствених услуга
40. пропуст у фактурисању услуга према РФЗО-у
41. неостваривање резултата рада, односно неиспуњење плана рада три месеца узастопно или шест месеци са прекидима
42. непотрбно прописивање лекова
43. пропуст у терапији и нези болесника
44. пропуст у лабораторијском и дијагностичком испитивању који је довео до погрешног резултата или налаза
45. неблаговремени преглед и дијагностика и неблаговремено одређивање терапије и других медицинских радњи
46. несавесно лечење болесника противно правила медицинске науке и струке
47. одбијање дежурства или неоправдани изостанак са дежурства
48. одбијање приправности или неиспуњавање обавеза за време приправности.

Поступак утврђивања одговорности запослених за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине

Члан 5.

Поступак утврђивања одговорности запослених покреће, води, доноси одлуку и изриче меру директор Специјалне болнице "Сокобања".

Члан 6.

Непосредну контролу извршавања радних обавеза и поштовања радне дисциплине врше руководиоци радних јединица у Болници.

Сваки запослени је дужан да случајеве повреде радне обавеза или непоштовања радне дисциплине у радној јединици пријави руководиоцу те радне јединице.

На основу непосредне контроле или пријаве запосленог, руководиоца радне јединице је дужан да, у случају повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, поднесе писано обавештење директору.

Члан 7.

Писано обавештење из члана 6. овог Правилника садржи:

- име и презиме запосленог
- врсту повреде радне обавезе или радне дисциплине
- време, мести и начин извршења повреде
- околности под којима је повреда настала
- доказе (изјаве, записнике, пријаве, итд.)
- друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 8.

По пријему писаног обавештења о повреди радне обавезе или непоштовању радне дисциплине, директор може затражити писано изјашњење запосленог који је извршио повреду, као и изјаве других запослених, ради утврђивања свих релевантних чињеница за одлучивање.

Члан 9.

На основу утврђеног чињеничног стања, директор одлучује о одговорности запосленог.

Уколико се утврди одговорност запосленог, директор, пре отказа уговора о раду, изриче упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду.

У упозорењу, 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.

Члан 10.

Уколико постоје олакшавајуће околности или уколико повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, директор може да, 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 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;

-опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 9. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 11.

Запослени, који је писаним путем упозорен на постојање разлога за отказ уговора о раду, има право да се у року од осам дана од дана достављања упозорења изјасни на наводе из упозорења.

Запослени може, уз изјашњење, да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 12.

Запосленом који је починио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину, радни однос престаје отказом уговора о раду.

Директор доноси решење о отказу уговора о раду након достављања писаног упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду из члана 9. овог Правилника.

Решење о отказу уговора о раду обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члн 13.

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.

Члан 14.

Решење о отказу уговора о раду се доставља запосленом лично, у просторијама Болнице, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако се решење није могло уручити запосленом, о томе се сачињава писмена белешка, а решење са објављује на огласној табли Болнице и по истеку осам дана од дана објављивања, сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако самим решењем није одређен други рок.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 15.

За време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Материјална одговорност запослених

Члан 16.

Запослени одговара за материјалну штету коју нанесе Болници на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом, а сходно Правилнику о калу, растуру, лому и квару.

Ако је штету проузроковало више запослених намерно или крајњом непажњом, а не може се утврдити удео савког запосленог у причињеној штети, запослени ће за штету одговарати солидарно.

Поступак утврђивања одговорности за штету покреће, води и доноси решење директор.

Поступак за накнаду штете покреће директор доношењем одлуке.

Након покретања поступка, директор образује комисију од три члана која је обавезна да у року од осам дана од дана пријема решења о образовању комисије, утврди све релевантне чињенице у вези настале штете, о томе сачини запосник и исти достави директору на увид.

По спроведеном поступку и утврђеној одговорности за штету, директор доноси решење којим запосленог оглашава одговорним за насталу штету и обавезује га да је надокнади, одређује рок и начин надокнаде штете.

Директор може донети решење којим запосленог делимично или у потпуности ослобађа одговорности за штету, а може против запосленог и обуставити поступак.

Директор може запосленог делимично ослободити накнаде штете уколико штета није проузрокована намерно.

Завршне одредбе

Члан 17.

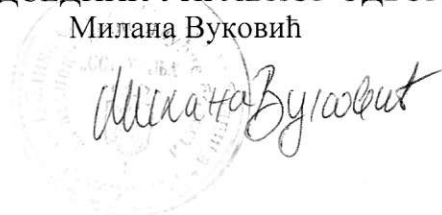
Ступањем на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о поступку за утврђивање одговорности за повреду радних обавеза и непоштовање радне дисциплине запослених бр. 01-879/1 од 29.03.2013. године.

Члан 18.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Болнице.

УО бр. 01-16/27/8
11.12.2018.год.
СОКОБАЊА

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА,
Милана Вуковић



СЛУЖБЕНА БЕЛЕШКА:
Правилник је објављен на огласној
табли Болнице дана 12. 12. 2018. године