



Бр. 3108/23

Датум 23. 11. 2023 год.

Др Јохана Јохансона бб. РЕКОВАЦ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ДОМ ЗДРАВЉА РЕКОВАЦ
Број: 3108/23
Датум: 23.11.2023.

На основу члана 15, 163, 165, 179, 180, 181 и 184 Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 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 и 58/2020 - Анекс) и члана 26, тачка 2. Статута Дома здравља Рековац, Управни одбор Дома здравља Рековац на 87 седници, одржаној дана 23.11.2023.. године доноси:

ПРАВИЛНИК О ПОВРЕДИ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ДОМА ЗДРАВЉА РЕКОВАЦ

Уводне одредбе

Члан 1.

Овим Правилником уређују се питања везана за радне обавезе и радну дисциплину запослених у Дому здравља Рековац, у току рада.

Члан 2.

Запослени је дужан да извршава радне обавезе, поштује радну дисциплину и да се у току обављања посла понаша у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Запосленом који не поштује радну дисциплину и не извршава радне обавезе предвиђене Законом и овим Правилником, послодавац може отказати уговор о раду, у складу са Законом.

Члан 3.

Обавезе запослених

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 4.

Накнада штете

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. 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 5.

Удаљење запосленог са рада

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 веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 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 8. став 1. овог правилника.

Члан 6.

Отказ од стране послодавца

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно 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.

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
- 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.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3.

тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Члан 7.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 6. ст. 2. и 3. овог правилника да, ако 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, 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 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 8. овог правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 8.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 6. ст. 2. и 3. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам 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.

Члан 9.

Поступак у случају отказа

Отказ уговора о раду из члана 6. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог правилника 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 из члана 6. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Материјална одговорност запослених

Члан 10.

Запослени је у складу са Законом, одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује утврђује послодавац.

Члан 11.

Послодавац образује Комисију за утврђивање накнаде материјалне штете, односно постојања/непостојања материјалне одговорности запосленог.

Комисија се састоји од 3 члана.

Задатак Комисије је да утврди чињенично стање, прикупи евентуалне доказе и сачини извештај, који заједно са предлогом мера доставља директору.

Члан 12.

Запосленио је дужан да надокнади штету причињену послодавцу.

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

Прелазне и завршне одредбе

Члан 13.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Дома здравља Рековац

Правилник сачинио
Бојан Ивановић
дипл. прав.



Председник Управног одбора
Др. Горан Нешић



