

На основу чл. 16 став. 1. тачка 3. Закона о раду „Службени гласник РС“ бр. 24/05; 61/05; 54/09; 32/13 и 75/2014) и одредби Закона о безбедности и здравља на раду („Службени гласник РС“ 101/2005) директор Дома здравља „Стари град“, дана 01 AUG 2025 године, доноси:

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником као општим актом, у складу са законским одредбама, утврђују се:

- обавезе запослених,
- радна дисциплинска одговорност,
- врсте повреда радних обавеза и дужности,
- мере упозорења и поступак отказа уговора о раду, друга питања која се односе на радну дисциплину, повреде дисциплине, радних обавеза и дужности, свих запослених на систематизованим пословима послодавца.

ІІ. ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 2.

Сви запослени у Дому здравља „Стари град“ су обавезни:

- Да савесно и одговорно обављају послове на којима раде, поштујући пословни углед послодавца;
- Да поштују организацију и процес рада и пословања послодавца, као и све услове, правила и налоге непосредних руководилаца организационих делова у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
- Да обавесте послодавца о свим битним околностима које утичу или би могле утицати на обављање послова утврђених уговором о раду;
- Да обавесте послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за безбедност, живот и здравље запослених и настанак материјалне штете на имовини послодавца;
- Да послове обављају са пуном пажњом, ради очувања своје безбедности и здравља, као и заштите здравља и безбедности осталих запослених, придржавајући се прописаних мера безбедности на раду;
- Да се стручно оспособљавају, усавршавају своја знања из области послова које обављају, према налозима и потребама послодавца, посебно из области безбедности здравља-на раду и заштите од пожара;
- Да наменски користе средства за рад и опасне материје, на начин како је то технологијом процеса рада утврђено, као и да средства и опрему личне заштите

- користе у складу са њиховом наменом и упутству за безбедан рад, спроводећи мере безбедности и здравља на раду и противпожарне заштите;
- Да своја радна места одржавају чисто и у исправном стању; да за време обављања послова не конзумирају алкохол и остала средства зависности и да се подвргну провери да ли су под њиховим дејством;
 - Да поштују одлуку послодавца о забрани пушења у пословном простору;
 - Да одмах, без одлагања обавесте непосредног руководиоца о свакој насталој повреди на раду, сопственој и осталих запослених;
 - Да све податке, технологију рада и стечена знања током рада, о послодавцу и његовим пословним партнерима, која представљају пословну тајну, поштују са забраном неовлашћеног откривања истих трећим лицима,
 - Да се понашају у складу са прописима о забрани злостављања на раду, сексуалном узнемиравању и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања.

III ПОВРЕДА РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 3.

Сви запослени код послодавца даном ступања на рад, на основу Уговора о раду, преузимају обавезе и дужности на раду и у вези са радом, које се односе на радну дисциплину, прописану овим правилником, Правилником о раду, Правилником о систематизацији послова, Правилником о процени ризика на радном месту и у радној околини, Правилником о безбедности и здрављу на раду, Обавештењем о забрани злостављања на раду, законским одредбама, као и обавезе које су утврђене појединачним одлукама послодавца.

Члан 4.

Запослени који својом кривицом, не испуњава радне дужности и обавезе на пословима на којима је распоређен и не придржава се одлука које је донео послодавац и надлежни руководиоца организационих делова, чини повреду радне обавезе, за коју је одговоран сходно одредбама овог Правилника.

Запослени који се не придржава прописаних мера о безбедности и здравља на раду, не користи опрему и средства личне заштите, одбија да поступи по упутствима непосредног руководиоца, удаљује се са радног места.

Запослени који повреди одребе о забрани злостављања на раду, је одговоран за непоштовање радне дисциплине и повреду радне обавезе.

Члан 5.

О повреди радне обавезе, радне дисциплине од стране запосленог Дома здравља „Стари град“, као и о другом понашању запосленог који оправдава покретање поступка и изрицање мере прописане овим Правилником, овлашћена лица Дома здравља „Стари

град“ (руководилац организационе јединице, непосредни руководилац), обавештавају директора Дома здравља у писменој форми са писменим доказима.

Захтев из претходног става садржи нарочито:

1. име и презиме запосленог
2. навођење радног места на које је распоређен
3. навођење времена, места и околности под којима је повреда настала
4. доказе да је повреда извршена

IV РАДНА ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Члан 6.:

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ или прекршај, не искључују одговорност запослених за повреду радне дисциплине током обављања послова и извршавања радних дужности и обавеза, ако та радња представља и повреду радне обавезе.

V ВРСТЕ ПОВРЕДА РАДНИХ ОБАВЕЗА И ДУЖНОСТИ

Члан 7.

Повреде радних обавеза и дужности запослених су:

1. Кашњење, односно неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла, пре истека утврђеног радног времена и повреда права на одмор у току рада.
2. Конзумирање цигарета и осталих дуванских производа у радном простору у ком је истакнут знак забране пушења, коришћење паузе ван и преко времена утврђеног права на одмор од 30 мин. у току дневног рада.
3. Долазак на посао у неуредном и нехигијенском стању и неприкладној и оскудној одећи.
4. Долазак на посао под дејством алкохола или других опојних средстава зависности или конзумирање истих у току радног времена,
5. Неуредно и неажурно вођење обавезне евиденције, несавесно руковање и чување пословне документације и свих података у вези са радом,
6. Неизвршавање или несавесно, немарно и неблаговремено извршавање радних дужности и обавеза,
7. Неовлашћена послуга или употреба средстава рада за личне потребе запосленог или за потребе других лица
8. Обављање послова здравствене заштите супротно начелима професионалне етике, неодржавање на телефонски позив пацијента,
9. Неоправдано упућивање корисника здравствене заштите у приватну праксу
10. Омогућавање коришћења здравствене заштите противно позитивним законским прописима

11. Издавање неистинитог лекарског извештаја, уверења или другог документа, и неуредно, непотпуно и нетачно вођење документације
12. Наплата услуга и партиципација противно важећим прописима, ценовнику или одлуци органа управљања, као и у случају давања и примања мита,
13. Неодговорно и нецелисходно коришћење средстава за рад,
14. Необавештавање послодавца о пропустима у вези са безбедношћу и здрављем, мерама и заштитом на раду и заштитом имовине и лица од пожара, крађе и других непогода у једном случају
15. Непријављивање послодавцу, повреде радне обавезе или прозоровања штете коју је починио други запослени, повреде на раду и смрти у једном случају
16. Недолично, недостојно и некултурно понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, клевета, непристојно обраћање, повишен тон) пословним партнерима и пацијентима,
17. недолично, недостојно и некултурно понашање запослених након преузимања аката потписаних од стране одговорног лица, према запосленима који су акт уручили запосленом, као и ометање запослених немедицинских радника. Под недоличним понашањем подразумева се свађа, увреда, повишен тон, ниподаштавање запосленог, негативни коментари или оцењивање туђег рада односно доносиоца акта, демонстрација силе, ненапуштање канцеларије на захтев запосленог, бацање или одузимање аката без дозволе запосленог. Под ометањем се подразумева улазак у канцеларију немедицинских радника без претходног позива запосленог да приступи у исту, како не би ометали рад службе и организацију рада,
18. Запослени који жели да се лично обрати, подноси писмени захтев који је потребно завести на писарници са прецизираним, јасним и недвосмисленим питањима, док у канцеларије немедицинских радника могу приступити искључиво по позиву, уколико је у самом позиву наведено тачно време доласка потребно је да се исто поштује, уколико је њихова хитност такве природе да не трпи одлагање, потребно је да се прво обрате надређеном у оквиру службе, који ће заказати пријем,
19. Недостављање потврде о привременој спречености за рад и злоупотреба права коришћења боловања и одбијање прописаног здравственог прегледа, у једном случају.
20. Обављање приватних послова у радно време у просторијама послодавца или ван просторија послодавца
21. Неизвршавање послова за време штрајка, који спадају у послове обезбеђења минимума процеса рада
22. Недостављање исправа и података на захтев овлашћеног лица код послодавца
23. Неуредна, непотпуна и непрописна примопредаја дужности и послова, од стране запосленог
24. Давање нетачних података одлучујућих за заснивање радног односа
25. Свако понашање које представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно да ли је против запосленог покренут кривични поступак.

Члан 8.

У односу на систематизоване врсте послова у појединим организационим деловима, где је као услов за обављање истих, прописана стандардна радна процедура и строго поштовање прописаног поступка у извршавању делатности послодавца, у пословном седишту поред повреда радних обавеза из члана 7. овог Правилника, повреде радних обавеза и дужности су:

1. неизвршавање, несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних обавеза и одбијање вршења послова, на којима је запослени обавезан да поштује стандардну радну процедуру;
2. незаконито, нецелисходно и неодговорно располагање и коришћење средстава послодавца;
3. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога, према утврђеном плану рада и прописаном учинку и то у периоду од једног месеца, и повреде из тач. 1 и 2.
4. злоупотреба службеног положаја и прекорачење прописаних овлашћења, за послове руковођења и непрописана примопредаја дужности и послова у једном случају.
5. одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом, актом и одлуком послодавца, у једном констатованом случају.
6. ометање једног или више запослених у процесу рада, којим се изразито отежава извршење послова као и давање нетачних података, неблаговремено и неистинито обавештавање запослених о пословању које је изазвало поремећаје у процесу рада у два утврђена случаја.
7. проузроковање имовинске и материјалне штете, мањка несавесним радом или намерно, у једном случају
8. повреда права и обавеза везаних за статус запослених, забрану дискриминације, злостављања на раду и сексуалном узнемиравању и злоупотребу права на заштиту од таквог понашања у једном утврђеном случају
9. неизвршавање радне и друге обавезе у складу са прописима о штрајку у једном случају

Члан 9.

Повреде радне обавезе из области безбедности и здравља на раду, се односе на следеће понашање запослених, утврђених у једном случају

1. долазак и конзумирање током рада, алкохола, наркотика и других средстава зависности;
2. долазак на рад у болесном психичком или физичком стању због кога обављање посла није безбедно, по запосленог и радну околину;
3. одбијање рада по прописима или непридржавање упутстава непосредног руководиоца, услед чега постоји озбиљна могућност настанка опасности по

- безбедност запослених;самовољно обављање послова који не спадају у опис послова на конкретном радном месту;
4. неупотребљавање или употребљавање на непрописан начин опреме и средстава личне заштите;
 5. коришћење неисправне опреме, оруђа, уређаја, алата и других средстава за рад и поред сазнања за њихову неисправност због које представљају опасност на раду;
 6. уклањање, замена, некоришћење и неправилна употреба заштитних средстава, апарата, уређаја;

Члан 10.

Лице задужено за безбедности и здравље на раду код послодавца, чини повреду радне обавезе ако не доставља све податке и информације неопходне:

1. за вођење и чување прописане евиденције, које се односе на безбедност и заштиту живота и здравља на раду;
2. за вођење евиденције о оспособљености запослених из области безбедности и здравља на раду;
3. за вођење евиденције о свим повредама на раду у књизи евиденције повреда на раду;
4. за подношење извештаја о безбедности и здрављу на раду

VI. МЕРЕ УПОЗОРЕЊА И ПОСТУПАК ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 11.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако својим понашањем повреди радне обавезе, утврђене овим правилником.

У зависности од природе и тежине учињене повреде радне обавезе, понашања запосленог, олакшавајућих или отежавајућих околности конкретног случаја, послодавац може донети следеће одлуке и предузети следеће мере:

1. Изрећи меру опомене, уз упозорење да ће запосленом отказати уговор о раду без поновног прописаног упозорења ако, поново учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, у наредних шест месеци;
2. Донети одлуку о смањењу уговорене нето зараде у висини од 20% месечне нето зараде, остварене за месец у коме је запослени починио повреду, у трајању од једног до три месеца, обуставом од зараде на основу решења о изреченој новчаној казни;
3. Донету одлуку о привременом удаљењу запосленог у трајању од једног до 5 радних дана, без исплате накнаде зараде;
4. Донети одлуку о отказу уговора о раду, ако је понашање запосленог са аспекта повреде радне дисциплине такво, да не може да настави рад код послодавца.

Члан 12.

Пре отказа уговора о раду, послодавац ће запосленом доставити писмено упозорење у коме ће навести основ за давање отказа прописан овим Правилником, као и чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ.

У упозорењу послодавац ће оставити запосленом рок, од 8 радних дана, од дана достављања, да се писменим путем изјасни на наводе из упозорења и околностима о почињеној повреди.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року од 8 дана од дана достављања упозорења.

Након истека рока од 8 дана, послодавац ће донети коначну одлуку и решење о конкретној почињеној повреди сходно одредбама овог правилника и чл. 179. Закона о раду.

Члан 13.

Отказ уговора о раду због повреде радне обавезе и радне дисциплине, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци, од дана сазнања за чињенице које представљају основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања тих чињеница.

Члан 14.

Ако је повредом радне обавезе настала материјална штета, послодавац истом одлуком о почињеној повреди доноси одлуку о накнади штете, ако постоје материјални докази о њеној висини и одговорности запосленог или даје иницијативу надлежном органу за покретање поступка накнаде штете, сходно законским одредбама о материјалној одговорности запослених за штету коју су на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковали послодавцу.

Члан 15.

Запосленом који је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом, отказ уговора о раду послодавац може дати најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 16.

Овај Правилник ступа на снагу у року од осам дана од дана његовог објављивања.

Председник Управног одбора



Бошко Мишљеновић, дипл.правник