

На основу члана 192. став 1. тачка 1. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр.24/05, 61/05,54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) а у вези са чланом 25. став 1. тачка 4. Статута Универзитетског клиничког центар Крагујевац, в. д. директора Универзитетског клиничког центра Крагујевац доноси

**ПРАВИЛНИК О УТВРЂИВАЊУ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И НЕПОШТОВАЊА
УНИВЕРЗИТЕТСКИ КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР КРАГУЈЕВАЦ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ЗАПОСЛЕНИХ
УНИВЕРЗИТЕТСКОГ КЛИНИЧКОГ ЦЕНТАР КРАГУЈЕВАЦ**

ПРИМЉЕНО:

03.10.2022

| Орг. јединица | ОДЛУКА | Прилог | Вредност |
|---------------|--------|--------|----------|
| 01 | 12375 | | |

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник) у Универзитетском клиничком центру Крагујевац, уређују се права и обавезе запослених у раду и њихова одговорност за повреду радних обавеза и непоштовање радне дисциплине, покретање и вођење поступка утврђивања повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине (у даљем тексту: поступак), изрицање мере за учињење повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине, рокови застарелости покретања и вођења поступка.

II РАДНЕ ДУЖНОСТИ И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 2.

Запослени преузима обавезе и дужности на раду и у вези са радом даном ступања на рад у УКЦ Крагујевац.

Запослени је обавезан да предузима све потребне мере, активности и радње у складу са својим стручним знањем и вештинама потребним за обављање послова радног места за које је засновао радни однос, Законом, општим актима, прописима о раду уговором о раду и овим Правилником и друге неопходне мере и радње у циљу стручног, савесног, квалитетног, благовременог, одговорног и тачног обављања поверених послова као и да се уздржи од свих поступака и радњи којима би непосредно и/или посредно нанео штету и/или нарушио углед послодавца.

Запослени је дужан да поштује радну обавезу и радну дисциплину као и да извршава радне дужности, а све како је утврђено Законом о раду, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, Правилником о раду, овим Правилником и уговором о раду и другим актима којим се уређују радни односи, а нарочито:

- да послове на које је распоређен извршава стручно, уредно, савесно, благовремено и квалитетно,
- да поштује услове рада, организацију рада и радну дисциплину прописану овим Правилником и другим општим актима послодавца,
- да поштује забрану злостављања на раду,
- да послове на које је распоређен обавља на месту и у времену које је утврђено општим актом послодавца,
- да чува сву имовину и средства за рад Универзитетског клиничког центра Крагујевац, како она којима је непосредно задужен, тако и другу имовину и средства за рад Универзитетског клиничког центра Крагујевац, и да се према њима односи са пажњом доброг привредника и домаћина,
- да улаже личне и стручне способности и вештине при раду и да рационално користи средства за рад и материјал,
- да послове врши у складу са правилима струке, усвојеним протоколима и процедурама, као и важећом научном доктрином,
- да рад обавља у утврђеном радном времену, да се придржава распореда радног времена и да се за време рада не удаљава са свог посла, а уколико је то неопходно, удаљавање може бити искључиво уз сагласност непосредног руководиоца или директора Универзитетског клиничког центра Крагујевац,

-
9. да у свом раду примењује одобрене здравствене технологије од стране надлежног државног органа и усвојене за примену у Универзитетском клиничком центру Крагујевац,
 10. да се придржава утвђених протокола и процедура рада,
 11. да чува пословну тајну и тајну чије је чување утвђено посебним законом,
 12. да рационално користи радно време и средства за рад,
 13. да извршава одлуке и налоге органа послодавца и руководиоца, осим у случају када се тиме наноси знатна штета по имовину или пословање послодавца или угрожава имовина и живот запослених, о ком неслагању је дужан да писмено извести пословодство и непосредног руководства,
 14. у случају непредвиђеног одсуства са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености за рад, о разлогу обавештава свог непосредног руководиоца, а по повратку на рад оправда изостанак,
 15. при извршавању послова користи прописана заштитна средства,
 16. придржава се мера безбедности и здравља на раду и одазива се на позив за обучавање и проверу знања из области безбедности и здравља на раду и ППЗ, као и да се одазове на обавезне лекарске прегледе,
 17. придржава се мера ППЗ заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица,
 18. коректно се односи према пациентима и члановима њихових породица, пословним партнерима, и осталим запосленим код послодавца,
 19. пријављује кадровској служби послодавца промену адресе пребивалишта, као и друге промене које су од битног утицаја на обављање уговорених послова и радних задатака, односно које могу имати битан утицај на пословање код послодавца, а најкасније у року од 8 дана од дана промене,
 20. води бригу о повереним средствима рада и одржава исте у исправном стању,
 21. да поступа у границама својих овлашћења,
 22. да поштује етички кодекс,
 23. да поштује пословни кодекс,
 24. да не користи алкохол у току рада и друга опојна средства, као и да не долази у напитом и припитетом стању на рад и под дејством опојних средства,
 25. да се придржава закона, општих аката и одлука Послодавца.

III ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 3.

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 из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

Запосленом може да откаже уговор о раду уколико учини повреду радне обавезе, и то:

1. ако несавесноили 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, и то:
 - 5.1.неоправдано изостаје са посла три радна дана узастопно или највише пет радних дана у току године;

-
- 5.2. учестало неоправдано закашњава на посао и излазак са посла без одобрења одговорног радника;
 - 5.3. омета једног или више запослених у процесу рада, чиме изразито отежава извршење радних обавеза;
 - 5.4. незаконито располаже средствима Универзитетског клиничког центра Крагујевац;
 - 5.5. својим чињењем, пропуштањем чињења, односно нечињењем изазове или проузрокује конкретну опасност по безбедност и здравље запослених и пацијената УКЦ-а и нанесе штету УКЦ-у;
 - 5.6. одаје пословну, службену или другу тајну утврђену општим актима УКЦ-а;
 - 5.7. не придржава се прописаних правила заштите податка о личности и неовлашћено употребљава или дозволи другом неовлашћеном лицу да употребљава и/или изврши увид у податке о личности и/или устројене евиденције са личним подацима;
 - 5.8. фалсификује новчана или друга документа;
 - 5.9. некоректно се односи у раду према другим запосленим и/или пациентима односно странкама;
 - 5.10. учествује у тучи, свађи и/или препирци са другим запосленима и/или другим лицима на радном месту, односно у кругу Универзитетског клиничког центра Крагујевац
 - 5.11. не пријави повреду радне обавезе;
 - 5.12. повреди пропис и/или општи акт о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода или другог штетног деловања, отровних и других опасних материја, као и други пропис којим се уређује заштита радне и животне средине;
 - 5.13. свака радња или пропуштање радњи у намери да се онемогући правилно функционисање процеса рада и пословања код послодавца;
 - 5.14. организује или учествује у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку;
 - 5.15. неовлашћено користи или износи документа и података из пословних просторија послодавца као и сваки неовлашћени приступ базама података послодавца, као и преснимавање и умножавање података који се односе на пословање послодавца и/или запослене и пациенте без изричите дозволе;
 - 5.16. шири расну, националну и верску мржњу и нетрпељивост, као и истицање дискриминације по било ком основу;
 - 5.17. упућује кориснику здравствене заштите у приватну праксу;
 - 5.18. неправилно шифрирање дијагноза, процедура и уношење непрецизних података које утичу на класификацију дијагностичких сродних група;
 - 5.19. не објављује слободне термине у Интегрисаном здравственом информационом систему ради заказивања специјалистичких прегледа;
 - 5.20. формира листе чекања за здравствене услуге супротно Правилнику о листама чекања и/или злоупотребљава редослед пацијената на листи чекања изван клиничких индикација;
 - 5.21. не попуњава отпусне листе при отпусту пацијената од стране надлежног здравственог радника;
 - 5.22. неуредно води односно не евидентира чињенице у вези са лечењем у медицинској документацији пацијента;
 - 5.23. пацијенту не пружи благовремено потребна обавештења у складу са Законом о правима пацијената;
 - 5.24. не придржава се мера за спречавање, рано откривање и сузбијање болничких инфекција;
 - 5.25. не придржава се мера за спречавање и ширења заразних болести;
 - 5.26. злоупотреба положаја и/или прекорачење датог овлашћења;
 - 5.27. неизвршавања правноснажних судских одлука из радног односа;
 - 5.28. због стручне грешке утврђене правноснажном судском одлуком којом је дефинисана обавеза УКЦ Крагујевац на накнаду штете као последице поменуте грешке;
 - 5.29. крађа односно покушај крађе односно проневера имовине УКЦ Крагујевац;
 - 5.30. неосновано прописује лекова односно медицинских средстава корисницима здравствене заштите;
 - 5.31. неосновано упућује на лабораторијску и другу дијагностику;
 - 5.32. користи поверена средства рада ван радних обавеза ради стицања имовинске користи за себе и / или друго лице;

-
- 5.33. неуредно и/или нетачно и/или не води прописану евиденцију
 - 5.34. не пружа и/или одбије пружања хитне медицинске помоћи чије одлагање може да изазове погоршање здравственог стања пацијента;
 - 5.35. не поштује етички кодекс;
 - 5.36. не поштује пословни кодекс.

Запосленом може да се откаже уговор о раду уколико 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 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 послова;
- 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, и то:
 - 7.1. неношење прописане радне униформе за време рада или ношење исте ван радног простора;
 - 7.2. неношење ИД картице са ознаком имена и презимена и занимања;
 - 7.3. непоштовање прописаног кућног реда;
 - 7.4. неовлашћено фотографисање у просторијама УКЦ Крагујевац у радно време и објављивање фотографија на којима су приказана обележја установе и/или пацијенти.

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.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима послова;
- 2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду.

Запосленом се може отказати уговор о раду односно покренути поступак за утврђивање одговорности за непоштовање радне дисциплине односно повреду радне дужности, ако се у поступку заштите од злостављања на раду утврди да је извршио злостављање на раду или да је злоупотребио право на заштиту од злостављања на раду у складу са законом и подзаконским актима који дефинишу поменуту материју.

IV ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗА ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И НЕПОШТОВАЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 4.

Запослени одговара за законит, квалитетан, стручан и ефикасан рад непосредном руководиоцу, односно директору Универзитетског клиничког центра Крагујевац.

Контролу поштовања радне обавезе и радне дисциплине врше непосредни руководиоци организационих јединица Универзитетског клиничког центра Крагујевац (даље: овлашћени запослени).

Сваки запослени је дужан да случајеве повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине из члана 2. и члана 3. овог Правилника, пријави овлашћеном запосленом односно директору Универзитетског клиничког центра Крагујевац.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

Члан 5.

О извршеној повреди радне обавезе и непоштовању радне дисциплине, овлашћени запослени на основу непосредне контроле поштовања радне дисциплине, извршавања радних обавеза и правила понашања или по пријему обавештења од другог запосленог да је извршена повреда радних обавеза или непоштовања радне дисциплине, и правила понашања подноси у писаној форми пријаву директору.

Члан 6.

Пријава из члана 5. овог Правилника обавезно садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине или правила понашања;
- врсту и опис понашања које се сматра повредом радне обавезе и непоштовање радне дисциплине;
- околности под којима је настала повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине;
- доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање којима располаже у моменту подношења пријаве.

Пријава из члана 5. овог Правилника се неће разматрати уколико је неуредна односно уколико има недостатке који спречавају да се поступа по њој, ако није разумљива или ако није потпуна.

У случају из става 2. овог члана директор Универзитетског клиничког центра Крагујевац у року од осам дана од пријема пријаве обавештава подносиоца на који начин да уреди пријаву и то у року који не може бити краћи од осам дана, уз упозорење на правне последице ако не уреди пријаву у року.

Ако пријава не буде уређен у року, директор Универзитетског клиничког центра Крагујевац решењем одбације пријаву.

Ако пријава буде уређен у року, сматра се да је од почетка била уредана.

Члан 7.

Директор је овлашћен да од запосленог и/или сведока затражи писмену изјаву о насталој повреди радне обавезе и непоштовању радне дисциплине у вези са наводима из пријаве из члана 5. овог Правилника.

Пријава из члана 5. овог Правилника са изјавама из става 1. овог члана претходно испитује надлежна организациона јединица у оквиру правних послова (у даљем тексту: надлежна служба).

Надлежна служба испитује пријаву и предлаже директору Универзитетског клиничког центра Крагујевац да Решењем одбаци пријаву у случају ако се утврди да:

- пријава није дозвољена, односно нема елементе повреде радне обавезе и/или непоштовања радне дисциплине,
- није надлежан за одлучивање о поменутој ствари, а не може да одреди ко је надлежан,
- пријава не буде уређена у року који је одредио директор Универзитетског клиничког центра Крагујевац у складу са Правилником,
- пријава није поднет у року којим је дефинисана застарелост у складу са законом,
- у истој ствари већ се води поступак утврђивања повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине или је одлучено решењем.

Члан 8.

Уколико се након претходног испитивања не утврде разлози за одбацивање пријаве дефинисани чланом 7. овог Правилника, директор Универзитетског клиничког центра Крагујевац пријаву из члана 5. и изјаве из става 1. овог члана доставља Комисији за испитивање повреде радне обавезе и

непоштовања радне дисциплине (у даљем тексту: Комисија) у циљу спровођења поступка утврђивања свих релевантних чињеница који указују на то да је кривицом запосленог дошло до повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине.

Комисију из става 2. овог члана формира директор Универзитетског клиничког центра Крагујевац у складу са законским овлашћењима а у циљу испитивања повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине од стране запослених у Универзитетском клиничком центру Крагујевац.

У случају када постоји сумња да је запослени Универзитетског клиничког центра Крагујевац својом кривицом учинио повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине утврђене Законом о раду, општим актом односно овим Правилником односно уговором о раду Комисија испитује све околности наведеног догађаја.

Члан 9.

Председник Комисије заказује састанак по поднетој пријави. На састанку се на основу пријаве, изјава као и на основу приложених доказа утврђује основ повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине.

Учесници конкретног догађаја се позивају на састанак Комисије у циљу узимања усмене изјаве.

Лицима из става 2. овог члана се позив доставља најмање осам дана пре заказаног састанка.

У позиву се означава место и време доласка позваног, предмет због кога се позива, у ком својству се позива и шта позвани треба да прибави, односно поднесе. У случају спречености да се одазове позиву лице је дужно да о томе извести директора Универзитетског клиничког центра Крагујевац.

Поступак не може да се оконча док се странци не пружи прилика да се изјасни о чињеницама које су од значаја за поступање у поступку утврђивања повреде радне обавезе и/или непоштовања радне дисциплине.

Члан 10.

О одржаном састанку Комисије саставља се записник који мора да садржи нарочито: време и место одржавања састанка, радње које се предузимају, предмет поступка, лична имена присутних чланова Комисије, присутних странака, њихових заступника и других лица и опис тока и садржине предузете радње и датих изјава као и подatak о исправама које су коришћене.

Записник се саставља непосредно на састанку Комисије и потписује се од стране председника Комисије, лица која су дала изјаву и лица које је саставило записник и одговара за тачност записника.

Ако лице из става 2. овог члана одбије да потпише записник или напусти састанак пре него што је записник закључен, то се уноси у записник, са разлогима због којих је одбијено потписивање записника.

Члан 11.

Комисија након предузетих радњи доставља директору Универзитетског клиничког центра Крагујевац извештај о утврђеним чињеницама и евентуалним доказима повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине на даље одлучивање.

Директор савесном проценом свих утврђених чињеница доноси одлуку да ли постоји повреда радне обавезе и непоштовања радне дисциплине и да ли има основа за отказ уговора о раду односно предузимање мера предвиђене законом о раду.

Директор је дужан да запосленом за кога је утврђено да је учинио повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине достави упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду уписаној форми.

У упозорењу из става 3. овог члана 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 12.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења изјасни у року од осам радних дана од дана достављања упозорења. Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из става 1. овог члана.

Директор Универзитетског клиничког центра Крагујевац доставља изјашњење запосленог и мишљење синдиката Комисији да додатно испита наводе из истих. Комисија након испитивања додатних околности доставља директору извештај о евентуално утврђеним новим чињеницама.

V МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 13.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, 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 откazati уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 14.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, узимају се у обзир нарочито:

- тежина повреде,
- њене последице и то у односу на: пацијенте, установу, друге запослене или трећа лица,
- степен одговорности запосленог,
- ранији рад и понашање на раду и
- друге околности које би могле да утичу на врсту и висину мере.

VI РОКОВИ ЗАСТАРЕЛОСТИ

***Члан 15.**

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.

VII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

***Члан 16.**

Овај Правилник ступа на снагу даном потписивања.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи примена Правилника о утврђивању повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине запослених Клиничког центра Крагујевац број: 01-7866 од 22.07.2021. године.

В. д. директора Универзитетског клиничког центра
Крагујевац



Проф. др Слободан Милисављевић

