



ИНСТИТУТ ЗА МЕДИЦИНУ РАДА СРБИЈЕ

"ДР ДРАГОМИР КАРАЈОВИЋ"

Делиградска 29, 11000 Београд
Телефон: 011/3400-900; Факс: 011/2643-675
ПИБ: 106217293; Мат. број: 17753347



WHO COLLABORATION CENTER
FOR OCCUPATIONAL HEALTH

ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И РАДНИМ ОБАВЕЗАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ТОКУ РАДА



На основу члана 15. и 16. а у вези са чланом 179. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), у даљем тексту: Закон, Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија („Сл. гласник РС“, бр. 36/2010, 42/2010 – др. пропис, 46/2013, 74/2013 и 97/2013) и на основу члана 26. став 2. Статута Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“ Управни одбор Института за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“, на седници одржаној дана _____ доноси

ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И РАДНИМ ОБАВЕЗАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ТОКУ РАДА

Члан 1.

Овим правилником уређују се питања везана за радну дисциплину и радне обавезе запослених у Институту за медицину рада Србије „Др Драгомир Карајовић“ (у даљем тексту: Институт) у току рада.

Члан 2.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину, да извршава радне обавезе и да се у току обављања посла понаша у складу са овим Правилником и Уговором о раду. Запосленом који не поштује радну дисциплину и не извршава радне обавезе предвиђене овим Правилником, послодавац може отказати Уговор о раду, у складу са Законом.

Члан 3.

Запослени је повредио радну дисциплину:

- 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 посла;

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 неоправдано касни на рад, односно одлази са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 2 радна дана у току месеца;

8) ако неоправдано изостаје са рада више од 2 радна дана узастопно;

9) ако својим опхођењем, неумесним и увредљивим коментарима на рачун других запослених, пацијената или других корисника здравствених услуга изазива ремећење међуљудских односа и омета регуларан рад служби Института;

10) ако не поштује хијерархијски ред и структуру управљања и руковођења у процесу рада;

11) ако својим поступањем или непоступањем омета или онемогућава процес рада или управљање у Институту;

12) ако у комуникацији према осталим запосленима изазива или учествује у свађи, вређа, износи и проноси неистините наводе о запосленима или Институту;

13) ако изазива неред, изазива тучу и/или учествује у тучи, омета друге запослене у току рада;

14) ако одбија сарадњу са другим запосленим, због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;

15) ако не пријављује или неблаговремено пријављује кварове апарата, уређаја и других средстава рада и друге акцидентне ситуације на радно месту;

16) ако не преноси стручно знање и стечена искуства на приправнике, специјализанте и друга лица упућена на обуку;

17) ако износи нетачне информација о раду послодавца;

18) ако пропушта обављање посла чиме се омета, онемогућава или отежава успешност рада послодавца и његових органа и тела;



- 19) ако се непрофесионално односи према корисницима здравствене заштите или њиховим пратиоцима;
- 20) ако својим поступањем и понашањем вређа достојанство лица коме се пружа здравствена услуга;
- 21) ако краде, покуша крађу или проневери имовину Института у мањем обиму;
- 22) ако самовољно узима и износи имовину Института ван објеката 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 изражава и заступа политичка опредељења међу колегама и пацијентима, као и трећим лицима која су присутна у Институту току рада;
- 25) ако изврши лажну или злонамерну пријаву повреде радне дисциплине и/или повреду радне обавезе.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из тачке 3) и 4) 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. члана 179. Закона о раду.

Члан 4.

Запослени је повредио радну обавезу ако:

- 1) не поступа по утврђеним процедурама рада које су дефинисане Правилником о систематизацији радних места и описом послова запосленог;
- 2) несавесно извршава и пропушта извршавања обавезних радњи којим се евидентирају подаци о извршеним услугама као и други статистички подаци који се достављају надлежним органима;
- 3) несавесно поступа са службеним списима, актима или другим подацима у вези са радом (уништава, оштећује, не прослеђује их запосленима/службама на које су насловљени);



- 4) се непрофесионално односи према пацијентима и другим запосленима под непрофесионалним понашањем се подразумева: одбијање да пружи здравствену или другу услугу из области делатности Института и описа свог посла, вређање пацијената/осталих запослених);
- 5) не обавештава о пропустима у вези са заштитом на раду;
- 6) прикрива учињену материјалну штету;
- 7) не извршава или несавесно, неблаговремено или немарно обавља радне и друге обавезе наведене и прецизиране уговором о раду и/или Правилником о систематизацији радних места;
- 8) одбија извршавање послова предвиђених за радно место на које је запослени распоређен, који су дефинисани Правилником о систематизацији радних места;
- 9) одбија извршење и/или неизвршава послове предвиђене за радно места на које је запослени привремено или тренутно распоређен;
- 10) одбија или не поступа по налогу и/или решењу директора, непосредног руководиоца или лица које они овласте;
- 11) ускраћује законом загарантована права на заштиту здравља и заштиту личног интегритета;
- 12) наводи осигурано лице или чланове његове породице, односно друго правно или физичко лице, на плаћање, односно давање било какве материјалне или нематеријалне користи за пружање здравствених услуга;
- 13) злоупотребљава службени положај или прекорачује овлашћења;
- 14) растура опојна средства или подстиче такве активности;
- 15) не указује директору или непосредном руководиоцу на појаве растурања опојних средстава међу запосленима;
- 16) поступа супротно прописима о заштити на раду и заштити од пожара,
- 17) поступа супротно и/или не поступа по прописима за спречавање експлозија или поступа супротно и/или не поступа по мерама предвиђеним у случају елементарних непогода;
- 18) одбија давања, односно доставу података, или даје, односно доставља нетачне



података надлежним институцијама, Министарствима, инспекторима и другим надлежним органима када је таква обавеза прописана законом или другим прописом;

- 19) не долази на обавезно дежурство
- 20) злоупотребљава право одсуствовања у случају болести;
- 21) одбија стручно усавршавање на које се упућује;
- 22) одбија да се подвргне прописаном и обавезном здравственом прегледу;
- 23) умишљајем или из свесног нехата причини материјалну штету Институту;
- 24) поступа супротно закону о штрајку и поступа супротно обавезама у обезбеђивања предвиђеног обима процеса рада у случају штрајка.

Члан 5.

Из оправданих разлога који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, директор може да откаже уговор о раду:

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени изврши следеће повреде радне обавезе:
 - a. несавесно или немарно извршава радне обавезе
 - b. злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;
 - c. нецелисходно и неодговорно користи средства рада
 - d. не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду
 - e. неоправдан изостанак са рада најмање два узастопна радна дана;
 - f. изазивање нереда и туче на раду;
 - g. крађе;
 - h. повреде радне обавезе која у себи садржи елементе кривичног дела;
 - i. нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада у мери да се за себе или за другог оствари већа плата;
 - j. давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;
 - k. одавања пословне тајне утврђене актом установе или других података до којих долази радећи свој посао;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину:



- a. ако запослени неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом
 - b. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду
 - c. ако запослени злоупотреби право на одсуствовање са рада због привремене спречености за рад;
 - d. 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;
 - e. ако понашање запосленог представља радљу 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
 - f. ако је запослени дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа
 - g. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом директора здравствене установе, односно ако је његово понашање на раду и у вези са радом такво да не може да настави рад код послодавца
 - h. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са Законом о раду;
- 4) ако запослени одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач.1-5) Закона
 - 5) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

Члан 6.

Сваки запослени, као и овлашћени запослени, има обавезу да у случају непоштовања радне дисциплине и/или неизвршавања радних обавеза од стране неког запосленог о томе одмах обавести директора.

Члан 7.

На основу непосредног сазнања или по пријему обавештења о извршеној повреди радне дисциплине и повреди радне обавезе, запослени или овлашћени запослени обавештава директора у писаној форми.

Члан 8.

Обавештење из члана 6. овог правилника садржи:



- ✓ име и презиме запосленог који је извршио повреду;
- ✓ врсту повреде радне дисциплине и радне обавезе предвиђене овим правилником;
- ✓ околности под којима је настала повреда која је предмет обавештења;
- ✓ доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 9.

Директор је дужан да у року од 30 дана од дана добијања обавештења из члана 7. овог Правилника, запосленом за кога је добио обавештење о учињеној повреди радне дисциплине и радне обавезе достави упозорење у писаној форми.

У упозорењу из става 1. овог члана, директор је дужан да наведе основ за отказ Уговора о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ, као и рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења у складу са Законом о раду.

Члан 10.

Уколико постоје олакшавајуће околности, или ако је природа повреде дисциплине и правила понашања таква да повреда није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може у упозорењу навести да ће уговор о раду отказати ако запослени понови исту повреду дисциплине и правила понашања, без поновног упозорења.

Члан 11.

У случају из члана 9. Правилника, директор може запосленом изрећи и меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде у трајању до три радна дана.

Члан 12.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења директора изјасни у року од осам дана од дана достављања упозорења.

Члан 13.

Директор је дужан да упозорење из члана 7. овог правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Мишљење из става 1. овог члана синдикат је обавезан да достави директору у



ИНСТИТУТ ЗА МЕДИЦИНУ РАДА СРБИЈЕ

"ДР ДРАГОМИР КАРАЈОВИЋ"

Делиградска 29, 11000 Београд
Телефон: 011/3400-900; Факс: 011/2643-675
ПИБ: 106217293; Мат. број: 17753347



WHO COLLABORATION CENTER
FOR OCCUPATIONAL HEALTH

року од осам дана од дана достављања упозорења.

Члан 14.

За све што није обухваћено Правилником, примењиваће се одговарајући чланови Закона о раду. Овај Правилник ступа на снагу осам дана од дана објављивања на огласним таблама Института.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА ИНСТИТУТА

Проф.др Милета Поскурица