

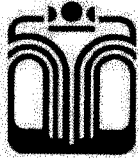
**SPECIJALNA BOLNICA
ZA REHABILITACIJU
„BANJA KANJIŽA“**

Broj: 2/17

Dana: 20.07.2018. god.

**PRAVILNIK
O DISCIPLINI I PONAŠANJU ZAPOSLENIH
SPECIJALNE BOLNICE ZA REHABILITACIJU
„BANJA KANJIŽA“ KANJIŽA**

KANJIŽA, JUL 2018.



SPECIJALNA BOLNICA ZA REHABILITACIJU "BANJA KANJIŽA"

KANJIŽA, Narodni park bb

TEL:024 874 725

FAX:024 874 810

Dana: 20.07.2018. god.

Broj : 72/17

Na osnovu člana 20.-22. Statuta Specijalne bolnice za rehabilitaciju "Banja Kanjiža" a u vezi sa članom 163. i 179. st. 1. tačke 3) Zakona o radu (Službeni glasnik Republike Srbije br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-odluka US i 113/2017 dalje: Zakon), Upravni odbor Specijalne bolnice za rehabilitaciju „Banja Kanjiža“, na sednici održanoj 20.07.2018.god. doneo je:

**PRAVILNIK O DISCIPLINI I PONAŠANJU ZAPOSLENIH
SPECIJALNE BOLNICE ZA REHABILITACIJU „BANJA KANJIŽA“KANJIŽA**

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim pravilnikom uređuju se osnovna pravila ponašanja i radna disciplina zaposlenih u Specijalnoj bolnici za rehabilitaciju „Banja Kanjiža“ u toku radnog vremena, kontrola poštovanja radne discipline, disciplinske mere i postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog zbog nepoštovanja radne discipline, kao i način naknade štete.

Član 2.

Zaposleni je dužan da poštuje disciplinu i pravila ponašanja utvrđena ovim pravilnikom i odgovoran je za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom prouzrokovao (namerno ili krajnjom nepažnjom).

Član 3.

Zaposlenom koji ne poštuje disciplinu i pravila ponašanja utvrđena ovim pravilnikom, poslodavac može otkazati ugovor o radu, u skladu sa Zakonom o radu.

II POVREDE DISCIPLINE I PRAVILA PONAŠANJA

Član 4.

Povredom discipline i pravila ponašanja smatraju se:

1. neopravdano kašnjenje na rad;
2. neopravdani odlazak sa rada pre isteka utvrđenog radnog vremena;
3. neopravdano napuštanje radnog mesta za vreme rada bez odobrenja nadređenog rukovodioca;
4. ometanje drugih zaposlenih u radu;
5. neodržavanje lične higijene;
6. neopravdani izostanak sa rada 3 radna dana sa prekidima u toku 12 meseci;
7. dolazak na posao pod uticajem alkohola ili opojnih droga;
8. prisustvo na radu ili vršenje poslova i radnih zadataka pod uticajem alkohola;
9. konzumiranje alkohola ili opojnih droga na radnom mestu;
10. seksualno uznemiravanje zaposlenih;
11. izazivanje tuče,svađe ili nacionalne, rasne ili verske netrpeljivosti;
12. ako je zaposleni zatečen u radnji nedoličnog ponašanja ili spavanja na radnom mestu;
13. nedostojno i neprimereno ponašanje prema drugim zaposlenima ili pacijentima;
14. otuđenje, oštećenje ili umanjeње vrednosti imovine poslodavca;
15. neovlašćeno posedovanje novca, opreme, alata ili drugih stvari poslodavca;
16. nepoštovanje odluka direktora ili neposrednog rukovodioca, a koje se odnose na poslove i radne zadatke ili obaveze zaposlenog;
17. nepoštovanje internih pravilnika, procedura, pravila i drugih akata donetih od strane nadležnih organa i/ili tela poslodavca;
18. iznošenje negativne reklame o poslodavcu;
19. kršenje zakona i drugih propisa koji regulišu ponašanje na radnom mestu.
20. nelojalno ponašanje prema poslodavcu usled čega dolazi do smanjenja prihoda Specijalne bolnice ugovaranjem ugostiteljskih, turističkih i drugih poslova u korist konkurencije.

III POSTUPAK UTVRĐIVANJA ODGOVORNOSTI ZA POVREDE DISCIPLINE I PRAVILA PONAŠANJA

Član 5.

Kontrolu poštovanja discipline i primenu propisanih pravila ponašanja vrše rukovodioci organizacionih jedinica kod poslodavca (dalje: ovlašćeni zaposleni).

Svaki zaposleni je dužan da slučajeve povrede discipline i pravila ponašanja iz člana 4. ovog pravilnika, kao i svaki vid nastanka štete prijavi ovlašćenim zaposlenima.

Svaka lažna ili zlonamerna prijava predstavlja nedozvoljeno ponašanje i povlači sa sobom prestanak radnog odnosa.

Član 6.

O izvršenoj povredi discipline i pravila ponašanja, ovlašćeni zaposleni na osnovu neposredne kontrole poštovanja discipline i pravila ponašanja ili po dostavljanju prijave, obaveštava u pisanoj formi direktora.

Svako zaposleno lice je dužan da prijavi nastanak štete neposredno nadređenom rukovodiocu organizacione jedinice kod poslodavca.

Član 7.

Obaveštenje iz člana 6. ovog pravilnika, naročito sadrži:

- ime i prezime zaposlenog koji je prouzrokovao štetu ili izvršio povredu discipline i pravila ponašanja;
- vrstu nastale štete ili povrede discipline i pravila ponašanja iz člana 4. ovog pravilnika;
- okolnosti pod kojima je nastala šteta ili povreda discipline i pravila ponašanja (vreme, način, mesto, olakšavajući i otežavajući okolnosti itd.);
- dokaze o prouzrokovanju štete ili izvršenoj povredi i druge činjenice bitne za odlučivanje (izjave, zapisnici, prijave, video snimak i dr.).

Član 8.

Zaposlenom koji je prekršio pravila radne discipline iz člana 4. ovog pravilnika, može se izreći jedna od sledećih mera:

- a) novčana kazna u visini do 20 % osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do 3 meseca koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja o izvršenoj meri;
- b) privremeno udaljenje bez naknade zarade, u trajanju jednog do 15 radnih dana;
- c) opomena sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će se zaposlenom otkazati ugovor o radu bez, ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline;
- d) otkaz ugovora o radu u skladu sa Zakonom o radu, podzakonskim aktima i opštim aktima poslodavca;

Član 9.

Direktor na osnovu obaveštenja iz čl. 6. ovog pravilnika može izreći meru otkaza ugovora o radu zaposlenom za koga je dobio obaveštenje o učinjenoj povredi discipline i pravila ponašanja, u kom slučaju je poslodavac obavezan je da zaposlenom dostavi upozorenje u pisanoj formi, u roku od mesec dana od dana dobijanja obaveštenja, u skladu sa Zakonom o radu.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana direktor je dužan da navede osnov za otkaz ugovora o radu, činjenice i dokaze da su se stekli uslovi za otkaz i rok u kome zaposleni mora da se izjasni na navode iz upozorenja, u skladu sa odredbama Zakona o radu. .

Ukoliko postoje olakšavajuće okolnosti ili ako je priroda povrede discipline i pravila ponašanja takva da povreda nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, direktor može u upozorenju navesti da će ugovor o radu otkazati ako zaposleni ponovi istu povredu discipline i pravila ponašanja, bez ponovnog upozorenja.

U slučaju iz stava 3. ovog člana direktor može zaposlenom izreći i meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade u trajanju od jednog do 15 radnih dana.

Član 10.

Zaposleni je dužan da se na navode iz upozorenja direktora pismeno izjasni u roku od osam dana od dana dostavljanja upozorenja.

Član 11.

Direktor je dužan da upozorenje iz člana 10. ovog pravilnika dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član.

Mišljenje iz stava 1. ovog člana sindikat je dužan da dostavi direktoru u roku od osam dana od dana dostavljanja upozorenja.

Član 12.

Na osnovu prijave štete i raspoloživih podataka direktor vrši kvalifikaciju učinjene povrede u smislu stepena vinosti i težine posledica, kao i utvrđivanje visine, načina i roka naknade štete koju je na radu ili u vezi sa radom zaposleni prouzrokovao poslodavcu (namerno, odnosno sa predumišljajem i grubom nepažnjom).

Kriterijumi za kvalifikovanje učinjene povrede pravila ponašanja:

- stepen vinosti
 - nesvesni nehat, kada zaposleno lice, s obzirom na okolnosti, nije bio u stanju da proceni rizik nastanka štetne posledice,
 - svesni nehat, zaposleno lice je mogao i bio je dužan proceniti rizik nastanka štete, ali je tako procenio da do štetne posledice neće doći, (gruba nepažnja)
 - predumišljaj, zaposleno lice je svesno izvršio povredu pravila ponašanja i želeo je nastanak posledice,

- težina posledice učinjene povrede pravila ponašanja
 - neznatna – postojanje imovinske štete poslodavca ili drugog lica u vrednosti do 15.000,00 dinara ili posledica učinjene povrede nema uticaja na lični integritet drugog lica,
 - srednja - postojanje imovinske štete poslodavca ili drugog lica u vrednosti većoj od 15.000,00 dinara ili posledica učinjene povrede ima manjeg uticaja na lični integritet drugog lica

- izrazita - postojanje imovinske štete poslodavca ili drugog lica u vrednosti većoj od 100.000,00 dinara ili posledica učinjene povrede ima značajnog uticaja na lični integritet drugog lica

Član 13.

Ako je protiv zaposlenog Specijalne bolnice pokrenut krivični postupak u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom za koje je predviđena kazna zatvora u trajanju od 6 meseci ili više, Specijalna bolnica je u obavezi da pokrene disciplinski postupak protiv istog.

Član 14.

Protiv nadležna lica za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka koja su navedena u članu 5. i 6. ovog Pravilnika sprovede se disciplinski postupak radi utvrđivanja njihove disciplinske odgovornosti, ukoliko nisu pokrenuli i vodili disciplinski postupak u propisanim rokovima usled čega je nastupila zastarelost.

Član 15.

U Specijalnoj bolnici Upravni odbor kao drugostepeni organ odlučuje o žalbi zaposlenog na prvostepenu disciplinsku odluku direktora.

Član 16.

U Specijalnoj bolnici primenu disciplinskih mera prati načelnik odeljenja nadležnog za kadrovske poslove.

Lice iz stava 1. ovog člana u obavezi je da podnosi pismeni Izveštaj direktoru Specijalne bolnice o primeni disciplinskih mera, bez obzira koliko je takvih mera bilo do 15 jula i do 15. januara tekuće godine, za periode

- jan 1-jun 30.
- jul. 1-dec 31.

IV ZAVRŠNE ODREDBE

Član 17.

Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje da važi Pravilnik o disciplini i ponašanju zaposlenih Specijalne bolnice za rehabilitaciju „Banja Kanjiža“ posl.br. 100/1 od dana 01.06.2015. godine.

Član 18.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli.

Datum objavljivanja pravilnika na oglasnoj tabli: 20.07.2018. godine.

Datum stupanja na snagu pravilnika: 28.07.2018. godine.



PREDSEDNIK UPRAVNOG ODBORA

за *Богнар Јулијана*

Богнар Јулијана