

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
КЛИНИКА ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ
Хајдук Вељкова 12
Нови Сад

На основу члана 179. став 1. тачка 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005 и 61/2005), чланом 136. став 1. тачка 2. Закона о здравственој заштити („Службени гласник РС“ бр. 107/2005; 88/2010; 99/2010 и 57/2011), Управни одбор Клинике за стоматологију Војводине, на седници одржаној дана 21. 11. 2012. године је донео:

П Р А В И Л Н И К

**о радној дисциплини и понашању запослених
у Клиници за стоматологију Војводине**

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се правила понашања и радна дисциплина запослених у Клиници за стоматологију Војводине (у даљем тексту Клиника).

Члан 2.

Запослени дужан је да испуњава обавезе преузете приликом заснивања радног односа или другог облика радног ангажовања и да поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена Законом, Уговором о раду и овим Правилником .

Запосленом који не поштује дисциплину и правила понашања утврђена овим Правилником, послодавац може отказати уговор о раду, у складу са Законом.

Члан 3.

На све што није уређено овим Правилником, а тиче се радне дисциплине и правила понашања запослених примењују се одговарајуће одредбе Закона и других важећих прописа.

ІІ ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 4.

Повредом радне дисциплине и правила понашања сматра се:

- неизвршење или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога руководиоца организационих јединице и директора Клинике;

- незаконито располагање средствима Клинике;
- неспровођење, односно непридржавање одлука директора и управног одбора Клинике;
- злоупотреба права из радног односа;
- несавесно чување службених списа или података;
- одавање службене, пословне или друге тајне;
- злоупотреба овлашћења;
- ускраћивање, односно, неовлашћено давање података или давање нетачних података овлашћеним органима;
- повреда права других запослених на раду или у вези са радом;
- насилничко, недолично или увредљиво понашање према запосленима, или према пацијентима.
- долазак на рад у припитом стању или опијање у току рада, као и у стању под дејством опојних дрога;
- ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршење радних обавеза;
- непријављивање повреда радне дисциплине или правила понашања најкасније у року од три радна дана од дана сазнања;
- нетачно, злонамерно пријављивање повреда радне дисциплине и правила понашања других запослених;
- неоправдан изостанак са рада најмање два узастопна радна дана или три и више радних дана са прекидима у току месеца;
- учестало кашњење, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак с рада без обавештења непосредног руководиоца – начелника Службе;
- изазивање туче са другим запосленим, или пацијентима;
- непримењивање мера безбедности и здравља на раду;
- необавештавање о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- извршење радњи које имају елементе кривичног дела;
- непоштовање хијерархије или неизвршавање налога надређених датих у оквиру описа посла у складу са Уговором о раду, Правилником о раду и Законом о раду.
- свако друго понашање које утиче на дисциплину и атмосферу у обављању посла на начин да је неопходно његово санкционисање и прекид.

III ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗА ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 5.

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врше Начелници Служби - руководиоци организационих јединица Клинике.

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања Начелника Служби врши директор.

Запослени су дужни да случајеве повреде радне дисциплине и правила понашања из члана 3. овог Правилника, пријаве непосредном руководиоцу.

Уколико је повреду радне дисциплине извршио Начелник службе или непосредни руководиоца, запослени је дужан да тај случај пријави директору.

Свака намерно лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање које подлеже одговорности, укључујући и могућност отказа уговора о раду.

Члан 6.

На основу непосредне контроле поштовања дисциплине и правила понашања или по достављању пријаве, руководиоца организационе јединице обавештава директора о извршеној повреди радне дисциплине и правила понашања.

Пријава из става 1. овог члана може бити поднета усмено или писмено.

Члан 7.

Обавештење из члана 5. овог Правилника, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду дисциплине и правила понашања;
- врсту повреде дисциплине и правила понашања из члана 4. овог Правилника;
- околности под којима је настала повреда дисциплине и правила понашања;
- доказе (изјаве других запослених, записнике, пријаве, снимке и др.);
- друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 8.

Директор је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о почињеној повреди дисциплине и правила понашања, достави писано упозорење, у року од 3 радна дана, од дана добијања обавештења.

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 и рок у коме запослени мора писмено да се изјасни на наводе из упозорења.

Члан 9.

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

У случају из става 1. овог члана директор може запосленом изрећи и меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 3 радна дана.

Члан 10.

Уколико је запослени члан синдиката, директор је дужан да упозорење из члана 7. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан, а синдикат је дужан да се на исти изјасни у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 11.

Директор је дужан да утврди све околности понашања запосленог које има елементе повреде радне дисциплине такво да не може да настави рад у Клиници.

Запослени не може да настави да ради ако је повредом радне дисциплине и правила понашања:

- учинио кривично дело на раду или у вези са радом;
- нанео знатну штету угледу Клинике;
- нанео знатну материјалну штету Клиници (најмање у износу од три просечне месечне зараде запослених у претходна три месеца од када је штета настала);

- ометао редован рад Клинике.

Члан 12.

Запосленом који је учинио повреду радне дисциплине или правила понашања престаје радни однос отказом уговора о раду.

Директор је дужан да донесе решење о отказу уговора о раду запосленом из става 1. овог члана.

Запосленом из става 1. овог члана престаје радни однос даном достављања решења, осим ако самим решењем није одређен други рок.

Члан 13.

Отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине директор може дати у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 14.

Против решења којим је дат отказ уговора о раду запослени или представник синдиката чији је запослени члан - по овлашћењу запосленог, може покренути спор пред надлежним судом у року од 90 дана, од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

IV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 15.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Клинике.

**ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА КЛИНИКЕ ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ
ВОЈВОДИНЕ**

Проф. др Александар Кираљ

Овај Правилник објављен је на огласној табли Клинике дана _____ године,

**ДИРЕКТОР
КЛИНИКЕ ЗА СТОМАТОЛОГИЈУ ВОЈВОДИНЕ**

Проф. др Дубравка Марковић