



# О П Ш Т А БОЛНИЦА

Др Лаза К. Лазаревић • Шабац

Попа Карана 4, 15000 Шабац, Србија  
Тел.: (015) 363 300, 363 379; факс: + 343 622\*  
Ел. по. : opstabolnicasabac@open.telekom.rs  
Интернет: www.bolnica015.org.rs

Општа болница Шабац  
"Др Лаза К. Лазаревић"  
Бр 09-715  
12.01.2023. год.  
Шабац

## ПРАВИЛНИК

о радној дисциплини и понашању запослених  
у Општој болници „Др Лаза К. Лазаревић“

Јануар 2023. године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОПШТА БОЛНИЦА „ДР ЛАЗА К. ЛАЗАРЕВИЋ“ ШАБАЦ

БРОЈ:

ДАТУМ:

На основу члана 119. став 1. тачка 2. Закона о здравственој заштити („Службени Гласник РС“, број 25/2019), члана 26. став 1. тачка 2. Статута Опште болнице Шабац и члана 192. став 1. тачка 1. Закона о раду („Службени Гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09; 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/2018-аутентично тумачење), применом Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 96/2019 и 58/2020-Анекс 1), Управни одбор Опште болнице „Др Лаза К. Лазаревић“ Шабац на седници одржаној дана 12.01.2023. године, донео је

**ПРАВИЛНИК  
о радној дисциплини и понашању запослених у  
Општој болници „Др Лаза К. Лазаревић“ Шабац**

**I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**1. Предмет**

**Члан 1.**

Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у Општој болници „Др Лаза К. Лазаревић“ Шабац (у даљем тексту: Правилник), на јединствен начин уређује се поступак утврђивања одговорности запослених у Општој болници „Др Лаза К. Лазаревић“ Шабац (у даљем тексту: Општа болница Шабац), у случају повреде радних обавеза односно непоштовања радне дисциплине и правила понашања у току рада и утврђују мере које послодавац може изрећи запосленом који својом крвицом изврши повреду радне обавезе односно непоштује радну дисциплину и крши правила понашања утврђена Законом, општим актима Опште болнице Шабац и уговором о раду.

**Члан 2.**

Запослени приликом заснивања радног односа или другог облика радног ангажовања у Општој болници Шабац (радни однос уз пробни рад, за обављање послова са повећаним ризиком, са непуним радним временом и радни однос са приправником), дужни су да извршавају преузете радне обавезе, поштују радну дисциплину и да се у току рада понашају у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Понашање запосленог супротно одредбама закона и овог Правилника има за последицу одговорност запосленог у складу са позитивним прописима.

## 2. Значење поједињих појмова

### Члан 3.

**Запослени**, у смислу овога Правилника, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца.

**Послодавац**, у смислу овога Правилника, јесте Општа болница Шабац, која запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица.

**Синдикатом**, у смислу овога Правилника, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у Општој болници Шабац, у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних у других појединачних и колективних интереса.

**Директор Опште болнице Шабац** (у даљем тексту: директор), организује рад и руководи процесом рада, представља и заступа Општу болницу Шабац и одговоран је за законитост рада у Општој болници Шабац, у складу са законом.

**Радно време** је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

## 3. Обавезе послодавца и запосленог

### Члан 4.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Правилником и уговором о раду.

## II. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Отказ од стране послодавца

#### 1) Разлоги за отказ

### Члан 5.

Послодавац може да откаже уговор о раду, у складу са законом, запосленом који својом крвицом **учини повреду радне обавезе** и то:

- 1) Ако несавесно или немарно извршава радне обавезе предвиђене описом послова и радних задатака и не поступа по утврђеним процедурама рада које су дефинисане у Општој болници Шабац;
- 2) Ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) Ако одбија сарадњу са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
- 4) Ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 5) Ако не примењује прописе и превентивне мере о заштити од пожара, експлозије или других елементарних непогода, прописе и мере о обезбеђењу објекта Опште болнице Шабац, односно не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду, заштиту живота и здравља запослених, средства рада и средства заштите животне средине;
- 6) Неизвршавањем, односно несавесним, немарним или неблаговременим извршавањем радних задатака и послова утврђених уговором о раду и одговарајућих послова на које је привремено премештен на основу решења, у смислу закона о раду;
- 7)Ако је несавесним, немарним и неодговорним односом према имовини Опште болнице Шабац или трећих лица која му је поверена (средства и предмети рада), проузрокована штета послодавцу или трећем лицу;
- 8)Ако самовољно узима и износи имовину Опште болнице Шабац ван објекта у којима се обавља рад и користи је за приватне потребе;
- 9)Наплатом услуга и партиципације противно важећим прописима, ценовнику или одлуци Управног одбора Опште болнице Шабац;
- 10)Ако не поштује хијерархијски ред и структуру управљања и руковођења у процесу рада Опште болнице Шабац;
- 11)Непоступањем по одлукама директора и других овлашћених лица, органа Опште болнице Шабац или државних органа;
- 12) Непоступањем по правилима струке и непреношењем знања и искуства приправницима;
- 13) Непоступањем по радним налозима директора и непосредних руководилаца;
- 14)Неблаговременим поступањем по радним налозима директора и непосредних руководилаца уколико је за извршење радног задатка одређен рок;
- 15)Крајом имовине Опште болнице Шабац, пацијената, као и трећих лица, у пословном простору Опште болнице Шабац, покушајем краје те имовине, припремним радњама у циљу извршења краје, као и помагањем или прикривањем других лица у наведеним активностима;
- 16)Ометањем једног или више запослених при обављању послова у Општој болници Шабац;
- 17)Неуредним држањем документације или других средстава рада, ако је због тога дошло до застоја у процесу рада;
- 18)Давање нетачних или непроверених података када је то утицало на доношење одлука надлежних органа Опште болнице Шабац као и одбијање давања података када је таква обавеза предвиђена законом или другим прописима;
- 19)Закључивање неповољних или штетних уговора, необавештавањем послодавца или давањем нетачних и непотпуних података о битним околностима које су утицале на закључивање таквих уговора;
- 20)Давањем или примањем мита, поклона и других погодности у вези са радом, осим пригодних (протоколарних или традиционалних) поклона мање вредности, односно рекламијала и узорака, који није изражен у новцу или хартијама од вредности и чија појединачна вредност не прелази 5% а укупна вредност не прелази износ једне просечне месечне плате без пореза и доприноса у Републици Србији.
- 21)Давањем или примањем донација, ако је она намењена органу који врши надзор, инспекцијски надзор, одлучује о правима, обавезама и интересу донатора или на било који начин ступа у пословни однос или неки други однос са тим лицима, осим ако је искључена

могућност неприкладног утицаја, односно уколико не постоји претпоставка или могућност таквог утицаја.

22) Руковањем новцем супротно актима Опште болнице Шабац и упутствима;

23) Непријављивањем промена, односно давањем нетачних података о адреси пребивалишта односно боравишта, када због тога наступе штетне последице за Општу болницу Шабац предвиђене законом;

24) Политичка агитација у Општој болници Шабац (дељење програма, летака или другог материјала политичких странака и других политичких организација и слично);

25) Фалсификовањем исправа и покушајем фалсификовања исправа или давањем нетачних података и изјава у циљу обмањивања, које је довело или могло довести до штетних последица за Општу болницу Шабац;

26) Дезинформисањем или нетачним приказивањем рада и одлука органа управљања Опште болнице Шабац, које је довело или могло довести до нарушувања угледа запослених или Опште болнице Шабац, у средствима информисања, друштвеним мрежама и сл;

27) Давање нетачних изјава, неосноване оптужбе других запослених или руководилаца, претње и слично, у циљу стварања нездравих међуљудских односа у Општој болници Шабац, као и ради остварења личне користи;

28) Ако подстиче мржњу по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла;

29) Поступци којима се на груб начин руши углед Опште болнице Шабац (корупција, сукоб интереса и приватни интерес, непотизам, непримерен однос према пацијентима и члановима породице пацијента, давање нетачних и неистинитих података од већег јавноздравственог значаја и др.);

30) Откривање и покушај откривања података који представљају пословну, службену или другу тајну у складу са законом или другим актом Опште болнице Шабац;

31) Непристојним и некоректним односом према странкама, пословним партнерима, другим запосленима и према пацијентима, у смислу непоштовања времена пацијента (заказани термин), достојанства пацијента, грубо и непримерено понашање према пацијенту (видање, вређање, бацање документације);

32) Поступци и радње подстрекавања на извршење или помагања у извршењу повреде радне добавезе;

33) Ако поднесе лажну пријаву да је дошло до повреде радне добавезе односно непоштовања радне дисциплине, са намером да другом запосленом нанесе штету;

34) Ако на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу или трећем лицу штету, у складу са законом;

35) Злоупотребом дневнице за службена путовања;

36) Злоупотребом поступка јавних набавки;

37) Повредама које се односе на кршење утврђених процедура у Општој болници Шабац;

38) Ако изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, у складу са важејим законом;

39) Ако неовлашћено, односно без одобрења директора Опште болнице Шабац, објављује фотографије просторија, опреме, медицинске документације, те других запослених, пацијената, пратилаца пацијената и других лица корисника услуга у Општој болници Шабац, на друштвеним мрежама и другим средствима јавног информисања и јавне комуникације;

40) Ако не дође на дежурство, ако у што краћем року не дође на рад по основу уведене приправности или уведеног рада по позиву, ако одбије позив за консултацију током дежурства односно у што краћем року не одазове се том позиву;

41) Ако без оправданог разлога одбије стручно усавршавање на које се шаље од стране послодавца;

42) Ако пред органима и организационим јединицама Опште болнице Шабац да лажну изјаву;

- 43)Ако без сагласности директора Опште болнице Шабац да изјаву за средства јавног информисања о раду Опште болнице Шабац;
- 44)Ако растура опојна средства или подстиче такве активности у радним просторијама и кругу Опште болнице Шабац;
- 45) Напуштањем радног места док се не обезбеди замена иако је радно време запосленог истекло, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента;
- 46)Непристојно и непримерено понашање према непосредном руководиоцу, вређање, обраћање повишеном тоном, псовање, омаловажавање, оговарање, изношење личних података и прилика руководилаца, посебно изношење података о примањима и плати, наградама, стимулацијама и сл;
- 47)Непристојно и непримерено понашање према другом запосленом, вређање, обраћање повишеном тоном, псовање, омаловажавање, оговарање, изношење личних података и прилика другог запосленог, посебно изношење података о примањима и плати, наградама, стимулацијама и сл;
- 48)Ометањем и спречавањем синдикалног организовања запослених и њихових легалних синдикалних акција, ометањем и спречавањем синдикалних функционера у обављању синдикалних активности, игнорисање законито донетих одлука синдиката;
- 49)Непоштовањем права пацијената која су регулисана Законом о здравственој заштити и Законом о правима пацијената.

## Члан 6.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који *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 поса (долазак на рад у алкохолисаном стању или употреба алкохола или других наркотичкох средстава за време рада или одбијање да се подвргне алко тесту или тесту на психоактивне супстанце). Под алкохолисаним стањем подразумева се присуство алкохола у крви веће од 0,00 промиле утврђено алко тестом;
- 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 посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7)Ако је понашање запосленог на раду у супротности са кодексом облачења у Општој болници Шабац и ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца и то:
  - Неоправдано кашњење на рад 3 радна дана у току једног месеца у задњих 6 месеци;
  - Неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена 3 радна дана у току једног месеца у задњих 6 месеци;

- Неоправдани изостанак са рада више од 3 радна дана у току једног месеца;
- Недолично понашање према запосленима у Општој болници Шабац, као што су свађе, псовке, непристојно обраћање, увреда и сл., изношење личних и породичних прилика, података о примањима;
- Изазивање нереда или туче, као и учествовање у тучи.

8)Ако запослени, који нема статус јавног функционера или одговорно лице, пропусти да, у складу са законом, обавести Етички одбор Опште болнице Шабац, о свом приватном интересу/сукобу интереса који има у вези са послом који обавља;

9)Ако запослени здравствени радник и здравствени сарадник односно члан стручних органа у Општој болници Шабац има сумњу у погледу сукоба интереса или прихватања поклона или услуге, па пропусти да, у складу са законом, пријави Етичком одбору Опште болнице Шабац, прихватање поклона или услуге који могу утицати на непристрасност или професионално обављање дужности, односно који се могу сматрати наградом у вези са вршењем дужности и обављањем здравствене делатности;

10)Ако у радно време утврђено уговором о раду са Општом болницом Шабац, запослени обавља допунски рад у Општој болници Шабац или у другој здравственој установи или приватној пракси.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тачке 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 1. тачка 2., 3., 4., и 6. овог члана.

## Члан 7.

Запослени не може да настави рад код послодавца ако је повредом радне дисциплине и правила понашања, у смислу Закона и одредаба овога Правилника:

- нанео штету угледу Опште болнице Шабац;
- на раду или у вези са радом оштетио имовину веће вредности ;
- ометао редован рад у Општој болници Шабац.

## 2. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

### 1) Поступак у случају постојања оправданог разлога за отказ који се односи на радну способност и понашање запосленог

## Члан 8.

Ако се утврди да запослени у периоду од три месеца не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање резултата рада тог запосленог. Захтев за покретање поступка, сачињен у писменом облику, доставља се

директору, који је, у року од 30 дана по добијању захтева, дужан да образује комисију која утврђује резултате рада тог запосленог. Комисија мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чији се резултати рада утврђују. У случају да комисија утврди да не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду по законом утврђеној процедуре.

Ако се утврди да запослени у периоду од три месеца нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности тог запосленог. Захтев за покретање поступка, сачињен у писменом облику, доставља се директору, који је, у року од 30 дана по добијању захтева, дужан да образује комисију која утврђује знања и способности тог запосленог. Комисија мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чија се знања и способности утврђују. У случају да комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду по законом утврђеној процедуре.

## *2)Поступак у случају када је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине*

### **Члан 9.**

Свако од запослених у Општој болници Шабац, може у писаном облику поднети пријаву директору Опште болнице Шабац, уколико сматра да неко од запослених врши повреду радне обавезе односно не поштује радну дисциплину, утврђене Законом о раду, општим актима Опште болнице Шабац и уговором о раду запосленог.

Директор или лице које он у писаном облику овласти, врши контролу извршавања радних обавеза и поштовања радне дисциплине запослених.

Лице овлашћено од стране директора за контролу примене овог Правилника, у случају да непосредном контролом или на основу писане пријаве дође до сазнања да постоји сумња да је учињена повреда радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања, о истом писаним путем обавештава директора.

Обавештење из претходног става обавезно садржи следеће:

- 1.Име и презиме запосленог за кога се сумња да је учинио повреду радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања;
- 2.Време наступања чињеница које су основ за повреду радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине;
- 3.Врсту повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине за коју се запослени терети;
- 4.Околности под којима је настала повреда радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине;
- 5.Доказ о учињеној повреди радне обавезе односно непоштовању радне дисциплине (изјаве других запослених, записници, пријаве, снимци и др.);
- 6.Друге чињенице које су од значаја за одлучивање у случају повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине.

## **Члан 10.**

Директор својом одлуком може за сваки појединачни случај повреде радне обавезе, да образује Комисију за утврђивање одговорности запослених због повреде радних обавеза (у даљем тексту: Комисија), у складу са Правилником о раду Комисије за утврђивање одговорности запослених због повреде радних обавеза. Комисија пружа стручну помоћ директору у спровођењу претходног поступка.

Директор или лице које он у писаном облику овласти, дужан је да у случају повреде радних обавеза односно непоштовања радне дисциплине, запосленом достави писано упозорење којим га обавештава о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 2. овог члана, директор или лице које он овласти, дужан је 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.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан Законом о раду за достављање решења о отказу уговора о раду.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из става 2. овог члана. Директор је дужан да узме у обзир изјашњење запосленог који се терети за повреду радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине и да размотри приложено мишљење синдиката.

## **3. Мере у случају када повреда радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос**

### **Члан 11.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 5. и 6. овог Правилника, 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, да изрекне једну од следећих мера из члана 179а. Закона о раду:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању 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 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 непоштовања радне дисциплине.

### **Члан 12.**

Под појмом имовина веће вредности из члана 9. овог Правилника, подразумева се имовина чија процењена вредност прелази 200.000,00 динара.

Процену вредности имовине утврђује директор на основу расположивих доказа које изводи и прикупља Комисија и доставља директору на даљи рад и одлучивање. Директор може узети у обзир и Мишљење Комисије, које укључује и мишљење члана Комисије, као лица са одговарајућим стручним квалификацијама, потребних у конкретном случају.

### Члан 13.

Мере из члана 11. овог Правилника, могу се изрећи запосленом, за било коју повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, предвиђене Законом о раду, општим актима Опште болнице Шабац, овим Правилником и уговором о раду запосленог.

Врсту мере и њено трајање, одређује директор посебним решењем, уколико се након разматрања свих чињеница и спроведеног поступка, у складу са овим Правилником, утврди да је запослени извршио повреду радне обавезе односно није поштовао радну дисциплину. Изречена мера ступа на снагу даном достављања решења запосленом.

## III. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 14.

На сва питања која нису уређена овим Правилником, примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и других важећих прописа.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли. Правилник објавити на службеној интернет страници Опште болнице Шабац.



ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА  
дипл.економиста Радивој Мићић

Објављено на огласној табли  
Опште болнице „Др Лаза К. Лазаревић“ Шабац  
дана 12.01.2023. године

Израдио: дипл.правник Биљана Филиповић

*Biљana Filipović*

Контролисао: Начелник Правне службе  
дипл.правник Слободан Лазић

*Sl. Lazić*