

**УНИВЕРЗИТЕТСКИ
КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР НИШ**

Број: 37999/11а

Датум: 11.12.2023.год.

На основу члана 179. став 3. тачка 8. Закона о раду („Службени гласник РС” 24/05, 61/2005, и 95/2018 – аутентично тумачење) и члана 27. Статута Универзитетског клиничког центра Ниш, Управни одбор Универзитетског клиничког центра Ниш на седници одржаној 11.12.2023. године, доноси

**П Р А В И Л Н И К
О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ
У ТОКУ РАДА У УНИВЕРЗИТЕТСКОМ
КЛИНИЧКОМ ЦЕНТРУ НИШ**

Члан 1.

Овим Правилником се уређује радна дисциплина и правила понашања запослених у току рада у Универзитетском клиничком центру Ниш (у даљем тексту: УКЦ Ниш).

Запослени је дужан да се придржава правила понашања и да поштује радну дисциплину прописану Законом о раду (у даљем тексту: Закон), овим Правилником, Уговором о раду и Кодексом понашања запослених у Универзитетском клиничком центру Ниш.

Члан 2.

Запосленом у УКЦ Ниш, који не поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим Правилником, директор УКЦ Ниш може да откаже Уговор о раду.

Директор УКЦ Ниш може запосленом за непоштовање радне дисциплине и правила понашања, да, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од мера предвиђених чланом 179а Закона ако сматра да постоје олакшавајуће околности, односно да повреда радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Члан 3.

Сматра се да је запослени у УКЦ Ниш повредио радну дисциплину и правила понашања у случајевима из члана 179. став 3. Закона, као и у следећим случајевима:

1. Ако неоправдано изостаје са рада 3 (три) радна дана непрекидно или 5 (пет) радних дана са прекидима у току године;
2. Ако више пута у току месеца касни на посао или напушта радно место пре краја радног времена;
3. Ако на годишњи одмор или одсуство оде без решења;
4. Ако омета друге запослене у раду изазивајући свађе, туче и сексуално узнемиравање;
5. Ако долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно ако употребљава алкохол или друга опојна средства у току радног времена, а то има или може да има утицај на обављање посла;
6. Ако запослени приликом заснивања радног односа одбије да се оспособи за безбедан и здрав рад;
7. Ако запослени одбије да се оспособи за безбедан и здрав рад периодично, уколико је такав вид обуке за конкретно радно место прописан законом;
8. 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
9. Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад
10. Ако неоправдано изостане са рада првог наредног радног дана након истека одобреног плаћеног одсуства;
11. Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
12. Ако неовлашћено употребљава или злоупотребљава службену легитимацију и матични број из кадровске евиденције запосленог;
13. Ако да нетачне податке који су одлучујући за заснивање радног односа, или ако достави нетачне податке који су од утицаја на остваривање права, односно обима коришћења права запослених из радног односа

14. Ако не пријави промену адресе пребивалишта најкасније у року од 8 дана од дана настанка промене;
15. Ако неовлашћено користи, или чини доступним неовлашћеним лицима, или износи у јавност документа и податке из пословних просторија послодавца, неовлашћено приступа базама података послодавца, преснимава, умножава, учини доступним неовлашћеним лицима податке који се односе на пословање послодавца и/или запослене и пацијенте, без изричите дозволе или овлашћења;
16. Ако се понаша на недоличан начин којим се угрожава углед УКЦ Ниш;
17. Ако грубо и некоректно поступа са корисницима здравствене заштите или њиховим пратиоцима, или на други начин вређа достојанство лица коме се пружа здравствена заштита;
18. Ако се некоректно понаша према сарадницима и другим лицима;
19. Ако неоправдано одбија сарадњу са другим запосленима у вршењу посла из разлога личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
20. Ако уноси оружја, оруђа или друга средства којима може да угрози живот, здравље или имовину;
21. Ако не пријављује или неблаговремено пријављује кварове апарата и других средстава рада;
22. Ако се немарно односи, или угрожава имовину, средстава за рад (опрему) или инвентар;
23. Ако неовлашћено користи средства рада у личне сврхе и за свој или за туђи интерес;
24. Ако намерно онеспособљава апарате или делове апарата ради упућивања корисника у друге здравствене установе;
25. Ако упућује кориснике здравствених услуга на лечење у друге здравствене центре, а услуга се може пружити у УКЦ Ниш;
26. Ако упућује кориснике здравствених услуга на лечење или на пружање здравствених услуга у приватној пракси;
27. Ако лажно пријављује повреде радне дисциплине и правила понашања других запослених;
28. Ако прекрши правила понашања установљена кодексом професионалне етике;
29. Ако објављује фотографије и износи било какве податке или садржаје на друштвеним мрежама који нарушавају углед УКЦ Ниш и запослених;
30. Ако неуредно или неразумљиво води прописане евиденције, или ако не води прописане евиденције;
31. Ако неоправдано одбије извршавање налога послодавца у складу са Законом;
32. Ако не поштује Пословни кодекс, ако не спроводи, односно не придржава се одлука и других аката директора УКЦ Ниш или Управног одбора УКЦ Ниш;
33. Ако не чува медицинску документацију од неовлашћеног приступа, копирања и злоупотребе, независно од облика у коме су подаци сачувани (папир, микрофилм, диск...)
34. Ако саопшти неовлашћеним лицима личне информације о пацијенту, о стању његовог здравља и потенцијалним дијагностичким и терапијским процедурама, спровођењу дијагностичких испитивања и лечењу у целини.
35. Ако неосновано прописује лекове, односно медицинска средства корисницима здравствене заштите;
36. Ако захтева или прима поклоне, материјална добара, услуге, од пацијената, њихових законских заступника, сродника, у вези пружања здравствених услуга;
37. Ако захтева или прима поклоне, материјална добара, услуге, од пословних сарадника или других лица, у вези вршења послова на којима је распоређен;
38. Ако пропусти да пријави примљени поклон овлашћеном лицу, односно поступи супротно члану 6. Правилника о поклонима запослених УКЦ Ниш;
39. Ако злоупотреби право на узбуњивање достављањем информација за које зна да нису истините;
40. Ако врши злостављање на раду и у вези са радом, дефинисано у одредбама Закона о заштити од злостављања на раду (свако активно и пасивно понашање које се понавља, а представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета);
41. Ако ненаменски и (или) несавесно поступа са предметом донације чији је прималац УКЦ Ниш;
42. Ако пропусти да обавести о постојању сукоба интереса у вези са послом који обавља, или на други начин поступи супротно одредбама Правилника о управљању сукобом интереса у УКЦ Ниш;

43. Као и свако друго поступање, или пропуштање, којим се крши радна дисциплина, односно правила понашања на такав начин да је неопходно њихово санкционисање и прекид.

Члан 4.

Повреду радне дисциплине и правила понашања из члана 3. овог Правилника, сваки запослени је дужан да без одлагања пријави руководиоцу ОЈ односно Службе.

Контролу поштовања радне дисциплине и прописаних правила понашања врше непосредни руководиоци и руководиоци ОЈ.

Члан 5.

По добијању обавештења о повреди радне дисциплине и правила понашања из члана 3. овог Правилника, лица из члана 4. су дужна да, након спроведене непосредне контроле, у писаној форми обавесте директора УКЦ Ниш.

Обавештење из става 1. овог члана треба да садржи:

1. име и презиме запосленог који је извршио повреду радне дисциплине и правила понашања;
2. кратак опис повреде радне дисциплине и правила понашања
3. околности под којима је настала повреда радне дисциплине и правила понашања;
4. доказе о учињеној повреди радне дисциплине и правила понашања, уколико постоје;
5. друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 6.

Директор УКЦ Ниш може пријаву, тј. обавештење о повреди радне дисциплине и правила понашања из члана 3. овог Правилника доставити Комисији за спровођење дисциплинског поступка ради спровођења поступка за утврђивање одговорности за повреду радне обавезе или радне дисциплине запослених у УКЦ Ниш.

Комисија ће спровести поступак тако што ће узети изјаву од запосленог против ког се води поступак и других лица која о датом догађају могу имати сазнања и извршити увид у расположиву документацију.

Приликом вођења дисциплинског поступка води се записник који мора да садржи податке нарочито о: времену и месту одржавања састанка, присутним запосленима и другим позваним лицима, изјавама сваког од учесника, утврђеном чињеничном стању.

Комисија након предузетих радњи у сваком појединачном случају доставља директору УКЦ Ниш Извештај о спроведеном дисциплинском поступку са евентуалним предлогом за предузимање мера у складу са законом, на даље одлучивање.

Члан 8.

О постојању повреде радне дисциплине и предузимању евентуалних мера, одлучује директор, у складу са Законом и подзаконским актима.

Члан 9.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о радној дисциплини и понашању запослених у току рада у Клиничком центру Ниш бр. 7615/5а од 23.03.2017. године и Правилник о допуни правилника о радној дисциплини и понашању запослених у току рада у Клиничком центру Ниш бр. 75118/5а од 08.02.2019. године.

Члан 10.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
УНИВЕРЗИТЕТСКИ КЛИНИЧКИ ЦЕНТРА
НИШ
VII
НИШ
ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА,
Проф. др Ивана Милошевић

Овај Правилник је објављен на огласној табли Универзитетског клиничког центра Ниш дана 11.12. 2023. године.