

На основу члана 1. став 1. Закона о раду ("Сл.гласник РС" бр 24/2005, 61/2005, 54/2009, 39/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС и 113/2017), члана 119. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС" бр. 88/2017) и члана 77. став 1. тачка 1. Статута Школе за основно музичко васпитање и образовање "Петар Коњовић" Бечеј (дел.бр. 06-38 од 27.02.2018. године), Школски одбор на седници одржаној _____ 2018. године, доноси

ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ у Школи за основно музичко васпитање и образовање "Петар Коњовић" Бечеј

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених (у даљем тексту: Правилник) уређују се: дисциплинска одговорност запослених за повреде радне обавезе, одговорност запослених за повреде забране прописане чланом 110, 111, 112. и 113. Закона о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: Закон), дисциплински поступак и рокови, дисциплинске мере, удаљење запослених са рада и материјална одговорност запослених у Школи за основно музичко васпитање и образовање "Петар Коњовић" Бечеј (у даљем тексту: Школа).

Члан 2.

Запослени у школи могу одговарати:

- дисциплински и
- материјално

Кривична, односно прекршајна одговорност које је запослени ослобођен за исто дело, не искључује дисциплинску одговорност.

II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Члан 3.

Запослени у школи може да одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену овим правилником;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану законом и овим правилником;
- 3) повреду забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања, вређања угледа, части и достојанства личности и забране страначког организовања и деловања, прописану законом;
- 4) материјалну штету коју нанесе школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Лакше повреде обавеза

Члан 4.

Лакше повреде радне обавезе запослених у школи су:

1. неизвршавање или неблаговремено извршавање радних обавеза које су предвиђене Решењем о 40 часовној радној недељи, Правилником о систематизацији радних места и другим општим актима школе,
2. неблаговремени долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време када је обавезно присуство,
3. неоправдан изостанак с посла један радни дан,
4. закашњавање на поједине часове,
5. несавесно чување службених списа или података,
6. необавешавање о пропустима у вези са заштитом на раду,
7. изазивање и прикривање материјалне штете, мањег обима,
8. недостављање потврде лекара о привременој спречености за рада, најкасније у року од три дана од дана настанка спречености,
9. недолично понашање према осталим запосленима, ученицима и сарадницима, односно понашање супротно одредбама општих аката школе, а које не представља тежу повреду радних обавеза,
10. неприсуствовање седницама стручних органа,
11. невршење дежурства на одморима по утврђеном распореду,
12. самовољно мењање распореда часова без знања директора,
13. онемогућавање или спречавање другог радника у извршавању својих радних обавеза,
14. пушење у просторијама школе, школском дворишту и на другим местима где је пушење забрањено,
15. неоправдано неодржавање или изостајање са јавне расправе запосленог који је позван као сведок у поступку за утврђивање дисциплинске одговорности другог запосленог,
16. одбијање да прими ученика на час или избацавање ученика са часа,
17. одбијање вршења надзора над учеником коме је одређен друштвено- користан рад и хуманитарни рад,
18. неуредно и неблаговремено вођење дневника рада, тако што се: не уписују изостанци ученика, не уписују часови, не попуњавају странице и табеле, не уписују оправдани и неоправдани изостанци, не уписују изречене дисциплинске мере ученицима и сл.
19. неотклањање настале штете која угрожава безбедност и услове рада ученика, запослених трећих лица,
20. неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао,
21. необавештавање о промени адресе пребивалишта, презимена или других података значајних за вођење евиденција из радног односа,
22. непоштовање правила понашања ученика, запослених и родитеља,
23. непримерено понашање и непримерено облачење,
24. неовлашћено вршење послова, службених и других радњи које нису ни накнадно одобрене од стране директора или другог надлежног лица.

Теже повреде радне обавезе

Члан 5.

Теже повреде радне обавезе запосленог у школи су:

- 1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
- 2) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика, или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 3) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика

- или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе;
- 4) ношење оружја у установи;
 - 5) наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;
 - 6) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава;
 - 7) неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана;
 - 8) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи;
 - 9) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;
 - 10) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
 - 11) одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима;
 - 12) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно другом законском заступнику;
 - 13) неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података;
 - 14) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, ученика или другог запосленог;
 - 15) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада;
 - 16) злоупотреба права из радног односа;
 - 17) незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином установе;
 - 18) друге повреде радне обавезе у складу са законом.

Повреде забране

Члан 6.

Повреде забране јесу:

1. Забрана дискриминације - У школи су забрањене дискриминација и дискриминаторско поступање, којим се на непосредан или посредан, отворен или прикривен начин, неоправдано прави разлика или неједнако поступа, односно врши пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе лица, као и на чланове њихових породица или њима блиска лица на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, статусу мигранта, односно расељеног лица, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и културном пореклу, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

Школа предузима све мере прописане законом и овим правилником када се посумња или утврди дискриминаторно понашање у установи.

2. Забрана насиља, злостављања и занемаривања - У школи је забрањено физичко,

психичко, социјално, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање запосленог, детета, ученика, одраслог, родитеља односно другог законског заступника или трећег лица у школи.

Под насиљем и злостављањем подразумева се сваки облик једанпут учињеног, односно понављаног вербалног или невербалног понашања које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности детета, ученика и одраслог.

Занемаривање и немарно поступање представља пропуштање школр или запосленог да обезбеди услове за правилан развој детета, ученика и одраслог.

Ако се код детета, ученика или одраслог примете знаци насиља, злостављања или занемаривања, школа одмах подноси пријаву надлежном органу.

Под физичким насиљем сматра се: физичко кажњавање детета, ученика или одраслог од стране запосленог, родитеља односно другог законског заступника или трећег лица у школи; свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног повређивања детета, ученика, одраслог или запосленог; насилно понашање запосленог према детету, ученику или одраслом, као и ученика и одраслог према другом ученику, одраслом или запосленом.

Под психичким насиљем сматра се понашање које доводи до тренутног или трајног угрожавања психичког и емоционалног здравља и достојанства.

Под социјалним насиљем сматра се искључивање детета, ученика и одраслог из групе вршњака и различитих облика активности школе.

Под сексуалним насиљем и злостављањем сматра се понашање којим се дете и ученик сексуално узнемирава, наводи или приморава на учешће у сексуалним активностима које не жели, не схвата или за које није развојно дорастао или се користи за проституцију, порнографију и друге облике сексуалне експлоатације.

Под дигиталним насиљем и злостављањем сматра се злоупотреба информационо комуникационих технологија која може да има за последицу повреду друге личности и угрожавање достојанства и остварује се слањем порука електронском поштом, смс-ом, ммс-ом, путем веб-сајта (веб сите), четовањем, укључивањем у форуме, социјалне мреже и другим облицима дигиталне комуникације.

Сваки облик насиља, злостављања и занемаривања у школи почињен од стране родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица у школи, школа пријављује надлежном органу.

3. Забрана понашања која вређа углед, част или достојанство - Забрањено је свако понашање запосленог према детету, ученику и одраслом; детета, ученика и одраслог према запосленом; родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица према запосленом; запосленог према родитељу, односно другом законском заступнику; детета, ученика и одраслог према другом детету, ученику или одраслом, којим се вређа углед, част или достојанство.

Директор школе дужан је да у року од три дана од дана сазнања за повреду забране предузме одговарајуће активности и мере у оквиру надлежности школе.

4. Забрана страначког организовања и деловања - У школи је забрањено страначко организовање и деловање и коришћење простора школе у те сврхе.

Дисциплински поступак

Члан 7.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 5. и повреду забране из члана 6. овог правилника.

Директор школе покреће и води дисциплински поступак, доноси решење и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком, а који садржи податке о запосленом, опис повреде забране, односно радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Запослени је дужан да се писмено изјасни на наводе из закључка из става 3. овог члана у року од осам дана од дана пријема закључка.

Запослени мора бити саслушан, са правом да усмено изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу доставити и писмену одбрану.

Изузетно, расправа се може одржати и без присуства запосленог, под условом да је запослени на расправу уредно позван.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запосленом изриче дисциплинска мера, којим се ослобађа од одговорности или којим се поступак обуставља.

Решење директора о спроведеном поступку из става 8. овог члана доставља се запосленом и његовом заступнику уколико га има, у складу са правилима општег управног поступка.

Члан 8.

Закључак за покретање дисциплинског поступка садржи:

- име и презиме запосленог за кога постоји основана сумња да је извршио повреду радне обавезе,
- радно место на које је распоређен,
- опис, време, место и начин извршења повреде радне обавезе,
- доказе који указују на извршење повреде радне обавезе,
- утврђену основу сумњу да је извршењем радње запосленог повређена радна обавеза, са навођењем о којој се повреди ради, којим чланом и актом је иста предвиђена као повреда радне обавезе.

Члан 9.

Позив за јавну расправу упућује се најмање пет дана пре заказивања расправе.

Позив се упућује запосленом против кога се покреће поступак, сведоцима (ако их има) и синдикату, уколико су запослени синдикално организовани.

Члан 10.

Запослени има право да у дисциплинском поступку ангажује браниоца.

Расправа пред органом надлежним за вођење дисциплинског поступка је усмена и јавна.

Јавност се може искључити, ако то захтева потреба чувања државне и друге прописане тајне.

Члан 11.

Директор школе може непосредно или уз учешће стручног лица да спроведе увиђај, ради утврђивања околности и чињеница које су релевантне, а у вези са предметном повредом радне обавезе.

Члан 12.

О саслушању запосленог, саслушању сведока, о спровођењу других доказа у дисциплинском поступку, као и на расправи, води се записник.

Записник из претходног става води лице које директор школе именује решењем.

Члан 13.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, узимају се у обзир нарочито: тежина повреде и њене последице, степен одговорности запосленог, ранији рад и понашање на раду, олакшавајуће околности, као и друге околности које би могле да утичу на врсту и висину мере.

Ако је повредом радне обавезе настала штета, доноси се одлуку о накнади штете.

Члан 14.

Директор Школе по спроведеном дисциплинском поступку, доноси решење којим:

- запосленог оглашава кривим и изриче меру, ако је учинио повреду радне обавезе и ако је крив за њено извршење,
- запосленог ослобађа одговорности, ако није учинио повреду радне обавезе или није крив за њено извршење, односно постоје разлози који искључују постојање повреде радне обавезе (принуда, нужна одбрана, крајња нужда, одсуство против правности),
- се обуставља поступак у случају застарелости покретања или вођења дисциплинског поступка, као и када се повуче захтев за покретање дисциплинског поступка.

Решење из претходног става мора бити образложено са датом поуком о правном леку.

Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка

Члан 15.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране у ком случају покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других разлога у складу са законом.

Члан 16.

Школа води евиденцију о изреченим дисциплинским мерама.

Ако запослени у року од две године од дана правноснажности одлуке којом је изречена мера не учини нову повреду радне обавезе, изречена мера се брише из евиденције.

Дисциплинске мере

Члан 17.

За лакше повреде радне обавезе не води се дисциплински поступак.

Мере за лакшу повреду радне обавезе су :

- писана опомена и
- новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до три месеца.

Члан 18.

За теже повреде радне обавезе води се дисциплински поступак

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 5. овог Правилника су:

- за повреду радне обавезе из члана 5. тач. 1. до 7 - престанак радног односа
- за повреду из члана 5. тач. 8. до 18:
 - новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца, и
 - ако су повреде учињене свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другоме противправне имовинске користи – престанак радног односа

Мера за тежу повреду радне обавезе из члана 5 - новчана казна, изриче се у висини од 20%-35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Члан 19.

Запосленом који изврши

- повреду забране: **вређање угледа, части и достојанства личности, једанпут,** изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом који изврши

- повреду забране: **дискриминација, насиље, злостављање и занемаривање и страначко окупљање и деловање,** односно који други пут изврши повреду забране: **вређање угледа, части и достојанства личности** и запосленом изриче се мера престанка радног односа

Члан 20.

Датум престанка радног односа на основу изречене мере: Престанка радног односа у дисциплинском поступку је датум када је одлука постала коначна и на основу ње директор школе доноси решење о престанку радног односа, сем ако законом није другачије предвиђено.

Дисциплинска одговорност директора

Члан 21.

О дисциплинској одговорности директора одлучује министар по поступку за разрешење

директора дужности пре истека мандата у складу са Законом.

Удаљење са рада

Члан 22.

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 5. тачке 1. до 4, 6, 9. и 17. и повреде забране из члана 6. овог правилника.

Члан 23.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 24.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члан 8. овог Правилника, запослени има право на накнаду зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине зараде коју је остварио за месец пред привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

III МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 25.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао Школи.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог из става 2. овог члана, не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 26.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Школа је дужна да му надокнади штету.

Ако запослени који је у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадила Школа, дужан је да Школи надокнади износ исплаћене штете.

Члан 27.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор Школе.

Члан 28.

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума може се делимично ослободити плаћања накнаде.

Решење о смањењу накнаде штете доноси директор Школе.

Члан 29.

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи 3 године и почиње да тече од дана сазнања за штету и учиниоца.

Потраживања накнаде штете коју Школа исплаћује трећим лицима застарева према запосленом који је ту штету проузроковао у року од 6 месеце од дана исплаћене накнаде.

Када је штете проузрокована кривичним делом, а за кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном лицу застарева када истекне време застарелости кривичног гоњења.

IV ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 30.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Школском одбору, у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

Школски одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Школски одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Школски одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Ако Школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако Школски одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

V ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 31.

Измене и допуне овог правилника врше се на исти начин и по поступку прописаном за његово доношење.

Члан 32.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Школи за основно музичко васпитање и образовање "Петар Коњовић" Бечеј, број 06-355 од 12.12.2013. године.

У Бечеју,
дана _____
дел.број _____

Објављен на огласној табли _____
Ступио на снагу _____

Председник Школског одбора

Дробац Бранислав