

На основу члана 11. став 1. тачка 1), чланова 162. до 166. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл.гласник РС",бр. 88/17), чланова 209. Статута ОШ "Димитрије Тодоровић Каплар" у Књажевцу, Школски одбор ОШ "Димитрије Тодоровић Каплар" у Књажевцу на седници одржаној дана _____. године донео је

ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

У ОШ "Димитрије Тодоровић Каплар" у Књажевцу

Опште одредбе

Члан 1.

Овим правилником уређује се: одговорност запослених за повреду радне обавезе, врсте повреда обавеза запослених, дисциплински поступак, органи у дисциплинском поступку, дисциплинске мере, евиденција о изреченим дисциплинским мерама, правна заштита запослених и материјална одговорност запослених.

Члан 2.

Запослени у установи одговарају за повреду радне обавезе која је у време извршења била прописана Законом, статутом школе и овим правилником.

Одговорност запослених

Члан 3.

Запослени може да одговара за:

- лакшу повреду радне обавезе, утврђену општим актом школе и законом;
- тежу повреду радне обавезе, прописану Законом;
- повреду забране из чл.110-113. прописану Законом;
- материјалну штету коју запослени нанесе школи намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Врсте повреда обавеза запослених

Лакше повреде обавеза

Члан 4.

Лакше повреде радне обавезе запосленог у установи су:

1. неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена, или неоправдано одсуствовање са посла за време када је обавезна присутност;
2. несавесно чување службених списа или података;
3. неоправдани изостанак са посла један радни дан;
4. необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
5. прикривање материјалне штете;
6. обављање приватног посла за време рада;
7. неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао;
8. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда и др.).
9. непридржавање правила и кодекса понашања у установи
10. повреда забране пушења како у затвореном делу простора где се обавља делатност образовања и васпитања, тако и школском дворишту у складу са одредбама Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму”.

Теже повреде обавеза

Члан 5.

Теже повреде радне обавезе запосленог у установи 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 непријављивања набавке и употребе;
3. подстрекавање на употребу наркотичких средстава или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, давање 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 у јавној исправи;
9. неспровошење мера безбедности деце, ученика и запослених;
10. уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно образаца јавне исправе или јавне исправе;
11. одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима,

- родитељима, односно другим законским заступницима;
12. одбијања пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељеу 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 или имовином установе;
 18. друге повреде радне обавезе у складу са посебним законом

Повреде забране

Члан 6.

У школи су забрањене дискриминација и дискриминаторско поступање, којима 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 начланове 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 особинама, 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 предпостављеним личним својствима као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Школа је дужна да предузме све мере прописане законом када посумља или утврди дискриминаторско понашање у школи.

Члан 7.

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 сваки облик једанпут учињеног односно понављеног 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 установе или запосленог да обезбеди услове за правилан развој детета, ученика и одраслог.

Под физичким насиљем сматра се физичко кажњавање детета, ученика или

одраслог од стране запосленог, родитеља односно другог законског заступника или трећег лица у установи; 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 учнику, одраслом и 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 и 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 експлатације.

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, четовањем, укључивањем у форуме, социјалне мреже и другим облицима дигиталне комуникације.

Школа је дужна да надлежном органу пријави сваки облик насиља, злостављања и занемаривања у установи почињен од стране родитеља односно другог законског заступника или трећег лица у установи.

Члан 8.

У школи није дозвољено страначко организовање и деловање и коришћење школског простора у те сврхе.

Дисциплинске мере

Члан 9.

За лакшу повреду радне обавезе запосленом се може изрећи писана опомена и новчана казна до 20% од плате запосленог исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању од три месеца.

За тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110-113. Закона о основама система образовања и васпитања односно из чл. 5. овог Правилника запосленом изричу се мере новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Новчана казна за учињену тежу повреду радне обавезе изриче се у висини од 25 до 35% од плате запосленог исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чл. 112. Закона о основама

система образовања и васпитања једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чл.110, 111 и 113. Закона о основама система образовања и васпитања, односно који други пут изврши повреду забране прописану чл. 112. Закона о основама система образовања и васпитања и запосленом који учини повреду радне обавезе из чл. 164. тачка 1) -7) закона односно из. чл. 5 тачка 1) -7) овог Правилника, изриче се мера престанка радног односа.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

За повреде радн обавезе из чл.164 тач. 8)-18) Закона о основама система образовања и васпитања односно чл.5. Тач. 8) -18) овог Правилника, изриче се новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца, а мера престанка радног односа уколико су наведене повреде учињене свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другој противправне имовинске користи.

Удаљавање са рада

Члан 10.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене теже повреде радне обавезе из чл.164. Тач. 1)-4), 6), 9) и 17) и повреде забране из. чл. 110-113. Закона о основама система образовања и васпитања односно теже повреде радне обавезе из члан 5. тачка 1) -4), 6), 9) и 17) и повреде забране из чл. 6 и 7. овог Правилника, до окончања дисциплинског поступка у складу са Закона о основама система образовања и васпитања и законом којим се уређује рад.

Дисциплински поступак

Члан 11.

Дисциплински поступак покреће се и води за учињену тежу повреду радне обавезе из чл. 164. и повреду забране из чл. 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања.

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

Поступак се покреће писменим закључком 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 у року од 8 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.

Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка

Члан 12.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учионица, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране из чл. 110-113. Закона о основама система образовања и васпитања, када покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од када је учињена повреда забране.

Вођење 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 оправданих разлога.

Правна заштита запосленог

Члан 13.

На решење о дисциплинској одговорности запослени има право жалбе Органу управљања у року од петнаест дана од дана достављања решења директора.

Орган управљања је дужан да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Уколико је жалба неблаговремена, недопуштена или је изјављена од неовлашћеног лица Орган управљања ће га одбацити жалбу.

Орган управљања решењем одбија жалбу ако утврди да је поступак правилно спроведен и да је решење засновано на закону, а жалба је неоснован.

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

Против новог решења запослени има право на жалбу.

Члан 14.

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

Материјална одговорност запосленог

Члан 15.

Запослени одговара за материјалну штету коју нанесе установи на раду и у вези са радом намерно или крајњом непажњом.

Ако је штету проузроковало више запослених намерно или крајњом непажњом, а не може се утврдити удео сваког од запослених у учињеној штети, запослени ће за штету одговорати солидарно.

Поступак утврђивања одговорности за штету покреће, води и доноси решење директор школе.

По спроведеном поступку и утврђеној одговорности за штету директор доноси решење којим запосленог оглашава одговорним за насталу штету и обавезује га да је надокнади, одређује рок и начин надокнаде штете.

Директор може донети решење којим запосленог делимично или у потпуности ослобађа одговорности за штету, а може против запосленог и обуставити поступак, у складу са правилима општег управног поступка.

Директор може запосленог делимично ослободити накнаде штете уколико штета није проузрокована намерно.

Завршне одредбе

Члан 16.

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

Члан 17.

На све што није уређено овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о раду, Закона о општем управном поступку, колективних уговора и других важећих прописа и подзаконских аката којима се уређује ова област.

Члан 18.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених и ученика бр. 1406/1-III од 25.12.2013. године.

ПРЕДСЕДНИК

Школског одбора

Милан Марковић

Правилник је протоколисан под деловодним бројем _____ од _____. године, објављен на огласној табли Школе дана _____. године, а ступа на снагу дана _____. године.