

ТЕХНИЧКА ШКОЛА „МИЛЕНКО ВЕРКИЋ НЕША“ ПЕЋИНЦИ

**П Р А В И Л Н И К
О Д И С Ц И П Л И Н С К О Ј И М А Т Е Р И Ј А Л Н О Ј
О Д Г О В О Р Н О С Т И З А П О С Л Е Н И Х**

Пећинци, јули 2014.г.

На основу члана 57.став 1.тачка 1. и става 6. и 7. Закона о основама система образовања и васпитања (Сл.гласник РС" број 72/2009, 52/2011 и 55/2013) и члана 49.став 1.тачка 1. и члана 53. Статута Техничке школе „Миленко Веркић Неша“ Пећинци, Школски одбор на седници одржаној 02.07.2014.године донео је

П Р А В И Л Н И К О Д И С Ц И П Л И Н С К О Ј И М А Т Е Р И Ј А Л Н О Ј О Д Г О В О Р Н О С Т И ЗАПОСЛЕНИХ

Опште одредбе

Члан 1.

Овим Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених (у даљем тексту: Правилник) уређује се одговорност запослених у Техничкој школи „Миленко Веркић Неша“ у Пећинцима (у даљем тексту:Школа), за повреду радне обавезе, врсте повреда обавеза запослених, дисциплински поступак, дисциплинске мере, надлежност за покретање и вођење поступка и изрицање мера, правна заштита запослених и материјална одговорност запослених.

Члан 2.

Запослени у Школи 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:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђене Статутом Школе и овим Правилником;
- 2) тежу повреду радне обавезе и повреду забране дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, страначког организовања и деловања прописану Законом о основама система образовања и васпитања ("Сл.гласник РС" број 72/2009 , 52/2011 и 55/2013);
- 3) повреду забране злостављања и сексуалног узнемиравања и злоупотребе права на заштиту од злостављања прописане Законом о спречавању злостављања на раду ("Сл.гласник РС" број 36/10);
- 4) материјалну штету коју нанесе Школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Лакше повреде радне обавезе

Члан 4.

Запослени чини лакшу повреду радне обавезе и радне дисциплине, ако :

1. најкасније до 3 радног дана у текућем месецу не уради и не преда наставни план за текући месец;
2. не долази на време на посао ,или одлази раније са посла,најмање три пута у току месеца;
3. одлази касније на час, или долази раније пре завршетка часа,најмање три пута у току месеца;
4. не обавља послове дежурног наставника утврђене Правилима понашања у овој Школи;
5. неоправдано изостане са седница одељенског или наставничког већа, најмање 2 (два) пута у току једног полугодишта;
6. изостане са посла, 1 радни дан а о томе претходно није обавестио директора или педагога или секретара школе ради благовременог организовања замене;
7. благовремено, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад, не достави потврду лекара о спречености за рад, услед болести;
8. службени телефон, без посебне нужде, користи у приватне сврхе,
9. на посао долази прљав и неуредан, или у неприкладној одећи (краткој сукњи, провидној и тесној гардероби, деколтованим блузама, мајицама на уске бретеле, бермудама или шортсу или хеланкама;
10. пуши у просторијама школске зграде, радионице или на школском дворишту.

Теже повреде радне обавезе

Члан 5.

Теже повреде радне обавезе запосленог у Школи, јесу:

- 1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
- 2) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;
- 3) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика, или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 4) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 5) ношење оружја у установи или кругу установе;
- 6) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;
- 7) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
- 8) непотпуно, неблаговремено и несавесно вођење евиденције;

- 9) наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;
- 10) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност;
- 11) одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно старатељима;
- 12) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно старатељу;
- 13) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, ученика или другог запосленог;
- 14) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада, односно за време незаконите обуставе рада или штрајка;
- 15) злоупотреба права из радног односа;
- 16) незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином установе;
- 17) неоправдано одсуство са рада најмање два узастопна радна дана;
- 18) друге повреде радне обавезе у складу са посебним законом.

Повреде забране

Члан 6.

У Школи су забрањене активности којима се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају лица, односно групе лица, по основу: расне, националне, етничке, језичке, верске или полне припадности, физичких и психичких својстава, сметњи у развоју и инвалидитета, здравственог стања, узраста, социјалног и културног порекла, имовног стања, односно политичког опредељења и подстицање или неспречавање таквих активности, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Под дискриминацијом лица или групе лица сматра се свако непосредно или посредно, на отворен или прикривен начин, искључивање или ограничавање права и слобода, неједнако поступање или пропуштање чињења, односно неоправдано прављење разлика повлађивањем или давањем првенства.

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

Ближе критеријуме за препознавање облика дискриминације од стране запосленог, ученика или трећег лица у Школи, заједнички прописује министар и орган надлежан за припрему прописа о људским и мањинским правима.

Члан 7.

У Школи је забрањено: физичко, психичко и социјално насиље; злостављање и занемаривање ученика; физичко кажњавање и вређање личности, односно сексуална злоупотреба ученика или запослених.

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

Занемаривање и немарно поступање представља пропуштање Школе или запосленог да обезбеди услове за правилан развој ученика.

Школа је дужна да одмах поднесе пријаву надлежном органу ако се код ученика примете знаци насиља, злостављања или занемаривања.

Под физичким насиљем, у смислу става 1. овог члана, сматра се: физичко кажњавање ученика од стране запослених и других одраслих особа; свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног повређивања ученика или запосленог; насилно понашање запосленог према ученицима или другим запосленим, као и ученика према другим ученицима или запосленим.

Под психичким насиљем, у смислу става 1. овог члана сматра се понашање које доводи до тренутног или трајног угрожавања психичког и емоционалног здравља и достојанства ученика или запосленог.

Под социјалним насиљем, у смислу става 1. овог члана сматра се искључивање ученика из групе вршњака и различитих облика социјалних активности Школе.

У Школи је забрањен сваки облик насиља и злостављања из става 2. овог члана од стране ученика, његовог родитеља, односно старатеља или одраслог, над наставником, стручним сарадником и другим запосленим.

Због повреде забране из става 8. овог члана против родитеља, односно старатеља ученика покреће се прекршајни, односно кривични поступак.

Протокол поступања у Школи у одговору на насиље и злостављање, садржај и начине спровођења превентивних и интервентних активности, услове и начине за процену ризика, начине заштите од насиља, злостављања и занемаривања, прописује министар.

Ближе услове о начинима препознавања невербалних облика злостављања ученика од стране запосленог за време неге, одмора и рекреације и других облика васпитно-образовног рада, прописује министар.

Члан 8.

У Школи је забрањен било који вид злостављања на раду и у вези са радом, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Злостављање, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених у Школи које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање, јесте и подстицање или навођење других на понашање из става 2. овог члана.

Сексуално узнемиравање, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Удаљавање са рада

Члан 9.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреде забране дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања утврђених Законом о основама система образовања и васпитања и овим Правилником, као и због учињене теже повреде радне обавезе из члана 141. тачке 1) до 5) и тачки 10) и 16) Закона о основама система образовања и васпитања и члана 5. тачке 1) до 5) и тачки 10) и 16) овог Правилника до окончања дисциплинског поступка.

Наставник и стручни сарадник коме је суспендована лиценца на основу члана 127. став 5. и 6. Закона о основама система образовања и васпитања, удаљава се привремено из образовно-васпитног рада, до укидања суспензије лиценце.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада и у случајевима и на начин утврђен Законом о раду и Законом о спречавању злостављања на раду.

Ако директор не удаљи запосленог, Школски одбор дужан је да донесе одлуку о удаљењу.

Дисциплински поступак

Члан 10.

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

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком на који приговор није допуштен, 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 мора бити саслушан, са правом да изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу да достави и писмену одбрану.

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

На остала питања вођења дисциплинског поступка сходно се примењују правила управног поступка.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом којим се уређује општи управни поступак.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запослени може огласити кривим, у ком случају му се изриче и дисциплинска мера, ослободити од одговорности или се поступак може обуставити.

Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка, у складу са одредбама Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл.гласник РС" број 36/2010).

Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка

Члан 11.

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 из члана 6. и 7. овог Правилника, када 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 и обележја кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева

Ако повреда радне обавезе садржи обележја кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева протеком шест месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протеком рока у коме застарева кривично гоњење за то кривично дело, уколико је тај рок дужи од шест месеци.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других оправданих разлога.

Дисциплинске мере

Члан 12.

Мере за повреду радне обавезе, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, јесу престанак радног односа и новчана казна.

Запосленом који изврши повреду забране дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, престаје радни однос када одлука директора о утврђеној повреди забране постане коначна и одузима се лиценца.

За повреду радне обавезе из члана 5. став 1. тач. 1) до 7) овог Правилника изриче се мера престанка радног односа и лиценца се суспендује на шест месеци.

Мера престанка радног односа изриче се запосленом и за повреду радне обавезе из члана 5. тач. 8) до 17) овог Правилника, ако је учињена умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

Новчана казна изриче се у висини од 20 до 35 одсто од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању од три до шест месеци.

Члан 13.

Запосленом, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду, а због извршеног злостављања или злоупотребе права на заштиту од злостављања, може се изрећи:

- опомена,
- мера удаљења са рада од 4 до 30 радних дана без накнаде зараде,
- мера трајног премештаја у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место.

Престанак радног односа

Члан 14.

Радни однос запосленом у Школи престаје на основу решења директора о престанку радног односа у случајевима и на начин утврђен Законом о основама система образовања и васпитања ("Сл.гласник РС" број 72/2009, 52/2011 и 55/2013).

Члан 15.

Радни однос запосленом у Школи престаје отказом уговора о раду у случајевима и на начин утврђен важећим Законом о раду.

Запосленом се може, у складу са Законом о раду, уместо отказа уговора о раду, изрећи мера привременог удаљења са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 3 радна дана, ако постоје олакшавајуће околности, или повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, а у следећим случајевима:

1. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом Школе,
2. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану општим актом Школе, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у Школи.

Материјална одговорност запосленог

Члан 16.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Школи или трећем лицу покреће директор у року од 5 дана од дана пријема писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 17.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује директор.

Директор заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује и користи и друге доказе и средства ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се по основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене утврђене посебним вештачењем.

Члан 18.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује да ли је штета настала на раду или у вези са радом и да ли је учињена намерно или из крајње непажње и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању одговорности.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и евентуална изјава запосленог да не пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

У случају да је штету проузроковало више запослених, сваки запослени одговара за део штете коју је проузроковао, а ако се део штете за сваког запосленог не може утврдити, сви запослени одговарају подједнако и штету надокнађују у једнаким деловима. Солидарна одговорност постоји и у случају проузроковане штете кривичним делом са умишљајем.

Ако запослени не пристаје да надокнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује суд.

Запослени који је на 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.

Правна заштита запослених

Члан 19.

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

Школски одбор дужан је да донесе одлуку по приговору у року од 15 дана од дана достављања приговора.

Школски одбор закључком ће одбацити приговор, уколико је неблагоприятан, недопуштен или изјављен од неовлашћеног лица.

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

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 која су од утицаја на решење ствари или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, он ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак. Против новог решења запослени има право на приговор.

Ако Школски одбор не одлучи по приговору или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

Члан 20.

Запослени, који Агенцији за борбу против корупције, у доброј вери пријави сумњу на корупцију у Школи, има право на заштиту у складу са одредбама важећег Правилника о заштити лица које пријави сумњу на корупцију, а који је донео директор Агенције за борбу против корупције.

Запослени поступа у доброј вери, ако има оправданог разлога да верује да су информације које разоткрива истините, чак и ако се касније установи супротно и ако нема намеру да оствари неки незаконит или неетички циљ.

Запослени који у доброј вери пријави сумњу на корупцију у Школи заштићен је у од:

- психичког или физичког узнемиравања или злостављања;
- покретања дисциплинског поступка, премештаја на ниже радно место и задржавања у напредовању;
- доношења решења о престанку радног односа или отказа уговора о раду;
- предузимања или изрицања мере која неповољно утиче на радно правни статус и радне услове;
- озбиљне и стварне претње да ће бити предузета било која од наведених мера.

Запослени који у доброј вери пријави сумњу на корупцију у Школи и због тога трпи штетне последице у смислу претходног става овог члана, има право да о томе обавести Агенцију за борбу против корупције, која по пријави предузима мере у складу са Правилником о заштити лица које пријави сумњу на корупцију.

Евиденција о изреченим дисциплинским мерама

Члан 21.

Школа води евиденцију о дисциплинским мерама које су изречене запосленима, уз поштовање начела прописаних законом којим се обезбеђује заштита података о личности.

Завршне одредбе

Члан 22.

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

Члан 23.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Статута ове Школе број 03-926/2013 од 16.12.2013.г. и Правилника о раду ове Школе број 03-881/2011 од 08.11.2011. г. и 03-413/2013 од 31.05.2013.г. а којима је била регулисана дисциплинска и материјална одговорност запослених у овој Школи.

Објављено на огласној табли Школе
Дана 02.07.2014.
Секретар

Председник Школског одбора

Малетић Вукица

Стошић Славица