



МУЗИЧКА ШКОЛА **ЖИВОРАД ГРБИЋ** ВАЉЕВО

На основу члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања (Службени гласник РС 88/17) и члана 43. став 1. тачка 1. Статута, школски одбор МШ «Живорад Грбић» Ваљево на седници одржаној дана 4. 4. 2018. године донео је:

ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У МШ “ЖИВОРАД ГРБИЋ” ВАЉЕВО

1. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређује се одговорност запослених за повреду радне обавезе и повреду забране прописане Законом о основама система образовања и васпитања, врсте повреда обавеза запослених, дисциплинске мере, удаљење са рада, дисциплински поступак и друга питања везана покретање, вођење и утврђивање одговорности запосленог, евиденција изречених мера и материјална одговорност запослених.

Члан 2.

Запослени одговара само за повреду радне обавезе и повреду забране која је у време извршења била утврђена законом и овим Правилником.

Кривична одговорност и одговорност за прекршај не искључује дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља повреду радне обавезе.

2. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 3.

Запослени може да одговара за:

- лакшу повреду радне обавезе, утврђену овим Правилником
- тежу повреду радне обавезе, прописану Законом о основама система образовања и васпитања и законом
- повреду забране, прописану Законом о основама система образовања и васпитања
- материјалну штету коју запослени нанесе школи намерно или из крајње непажње, у складу са законом

3. ВРСТЕ ПОВРЕДА ОБАВЕЗА ЗАПОСЛЕНИХ

3.1. Повреде обавеза

Члан 4.

Лакше повреде радних обавеза запосленог у школи су:

1.неблаговремени долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуство с посла у време када је неопходно присуство

2. неизвршавање или неблаговремено извршавање радних обавеза предвиђених решењем о 40-часовној радној недељи, Правилником о организацији и систематизацији радних места и другим општим актима школе

3. неоправдани изостанак с посла један радни дан

4. кашњење на часове

5. несавесно чување службених списа или података

6. необавештавање о пропустима у вези са заштитом о раду

7. изазивање и прикривање материјалне штете, мањег обима

8. недостављање потврде надлежног лекара о привременој спречености за рад, најкасније у року од 3 дана од дана настанка спречености

9. недолично понашање према осталим запосленима, ученицима и странкама, односно понашање супротно одредбама општих аката школе које не представља тежу повреду радних обавеза

10. неприсуствовање седницама стручних органа

11. невршење дежурства по утврђеном распореду

12. самовољно мењање распореда часова без одобрења директора

13. онемогућавање или спречавање другог радника у извршавању радних обавеза

14. неоправдано неодржавање или изостајање са јавне расправе запосленог који је позван као сведок у поступку утврђивања дисциплинске одговорности другог запосленог

15. одбијање да прими ученика на час или удаљавање ученика са часа

16. неуредно и неблаговремено вођење евиденције, а што не представља тежу повреду радне обавезе

17. неотклањање настале штете која угрожава безбедност и услове рада ученика, запослених и трећих лица

18. обављање приватног посла за време рада

19. неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао

20. необавештавање о промени адресе пребивалишта, презимена или других података значајних за вођење евиденција из радног односа

21. неовлашћено вршење послова, службених и других радњи које нису ни накнадно одобрене од стране директора или другог надлежног лица

22. пушење у просторијама школе, школском дворишту и на другим местима где је пушење забрањено

23. непоштовање правила понашања и непримерено облачење

24. непоштовање Правила понашања ученика, запослених и родитеља.

Члан 5.

Теже повреде радне обавезе запосленог 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 школи

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 узаступна 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, неблагоприятно 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.

3.2. Повреде забрана

Члан 6.

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 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.

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 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 школе или запосленог да обезбеди услове за правилан развој детета, ученика и одраслог.

Члан 8.

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.

Члан 9.

У школи је забрањено страначко организовање и деловање и коришћење простора школе у те сврхе.

4. ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

Члан 10.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе и повреду забране.

Члан 11.

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

Члан 12.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком који садржи следеће: 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 1. овог члана у року од осам дана од дана пријема закључка.

Члан 13.

У дисциплинском поступку запослени мора бити саслушан, са правом да усмено изложи своју одбрану, сам или преко заступника. Запослени може за расправу да достави и писмену одбрану.

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

Члан 14.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом .

Члан 15.

Директор школе може непосредно, или уз учешће стручног лица да спроведе увиђај ради утврђивања околности и релевантних чињеница у вези са предметном повредом радне обавезе, односно забране.

Члан 16.

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

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

Члан 17.

При изрицању дисциплинске мере 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.

Члан 18.

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

Члан 19.

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 110. до 113. Закона о основама система образовања и васпитања, када покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Члан 20.

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 21.

За лакше повреде радне обавезе не води се дисциплински поступак .

5. ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ

Члан 20.

За лакшу повреду радне обавезе запосленом се могу изрећи следеће дисциплинске мере:

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

Члан 21.

За тежу повреду радне обавезе и повреду забране могу се изрећи следеће дисциплинске мере:

- новчана казна,
- удаљење са рада,
- престанак радног односа.

Члан 22.

За повреду радне обавезе из члана 5. тачка 1-7 изриче се мера престанак радног односа .

За повреду радне обавезе из члана 5. тачка 8-18. изриче се мера новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца. Ако су повреде учињене свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другоме проптивправне имовинске користи изриче се мера престанак радног односа.

Новчана казна као мера за повреду радне обавезе из члана 5. овог Правилника изриче се висини од 20% до 35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Члан 23.

Запосленом који изврши повреду забране вређање угледа, части и достојанства личности, једанпут, изриче се мера новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом који изврши повреду забране дискриминација, насиље, злостављање и занемаривање и страначко окупљање и деловање и запосленом који други пут изврши повреду забране вређање угледа, части и достојанства личности изриче се мера престанак радног односа.

6. УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 24.

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 5. овог Правилника и то:

- извршење кривичног дела на раду или у вези са радом
- подстрекавање на употребу алкохоличних пића код деце и ученика, или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе
- подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе
- ношење оружја у школи
- долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава
- неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених
- незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином школе

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене повреде забране и то:

- забране дискриминације
- забране насиља, злостављања и занемаривања
- вређење угледа, части и достојанства личности и
- забране страначког организовања и деловања.

Привремено удаљење запосленог траје до окончања дисциплинског поступка у складу са Законом о основама система образовања и васпитања и законом којим се уређује рад.

Накнада зараде запосленог за време удаљења са рада врши се у складу са одредбама закона којим се уређује рад.

7. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 25.

Запослени који на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње, проузрокује штету, школи дужан је да је надокнади.

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

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Члан 26.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану школи покреће директор одмах по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину, као и ко је починилац штете, утврђује комисија за накнаду штете. Комисија има три члана које именује директор школе.

Комисија из става 2. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (уколико их има) и изводи друге доказе неопходне ради утврђивања чињеничног стања.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен одговорности запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси одговарајуће решење. Предметним решењем утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да је надокнади.

Члан 27.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако ових нема, проценом вредности оштећене ствари.

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

Члан 28.

У поступку за накнаду штете запослени се позива да исту надокнади. Уколико запослени одбије да надокнади штету, школа покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 29.

Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузрокало несразмерне трошкове, онда се висина утврђује у паушалном износу.

Члан 30.

Одлуку о паушалној накнади штете доноси комисија за накнаду штете .

Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев директора.

Члан 31.

У случају када се накнада штете утврђује у паушалном износу полази се нарочито од: утицаја штете на процес рада, извршавања радних обавеза запослених и обавеза школе, као и од материјалног стања запосленог.

Члан 32.

Ако је школа надокнадила штету коју је запослени на раду или у вези са радом проузроковао трећем лицу запослени је дужан да износ исплаћене штете надокнади школи, ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

Члан 34.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом има право да од школе захтева накнаду штете по општим начелима о одговорности за штету.

Школа одговара запосленом за штету због повреде на раду која је проузрокована кривицом школе или кривицом лица за која она одговара.

Школа одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају када нема њене кривице или кривице лица за које она одговара ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатношћу са повећаном опасношћу.

Члан 35.

Рок застарелости потраживања штете износи три године и почиње тећи од дана сазнања за штету и починиоца.

Ако је штета 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.

8. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 36.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли школе.

Члан 37.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених бр.1018 од 07.12.2010. године, Правилник о изменама и допунама Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених дел.бр.725 од 22.09.2011 и дел.бр.457 од 25.05.2015.године.

Заменик председника школског одбора

Ангелина Новаковић