



# **ПРАВИЛНИК**

## **о дисциплинској и материјалној одговорности запослених**

На основу члана 57. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ број 72/09, 52/11 и 55/13) и члана 31. Статута Основне школе „Станоје Миљковић“ у Брестовцу, Школски одбор на седници одржаној дана 12.12.2013. године, доноси

## **ПРАВИЛНИК о дисциплинској и материјалној одговорности запослених**

### I 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,
- материјална одговорност запослених.

#### Члан 2.

Запослени у Школи одговарају за повреду радне обавезе или повреду забране уколико је иста у време извршења била прописана законом и овим правилником.

#### Члан 3.

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

### II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### 1. Начела дисциплинске одговорности запослених

#### Члан 4.

Дисциплинска одговорност запосленог је одговорност за учињену повреду радне обавезе или повреду забране утврђене Законом о основама система образовања и васпитања или другим законом и овим правилником.

#### Члан 5.

Местом извршења повреде радне обавезе или забране сматра се како место где је учинилац радио или био дужан да ради, тако и место где је последица повреде наступила или место где је последица према мишљењу учиниоца требала да наступи.

Време извршења повреде радне обавезе или забране јесте време када је извршилац радио (повреда извршена чињењем) или био дужан да ради (повреда извршена нечињењем), без обзира када је наступила последица.

#### Члан 6.

Дисциплински може да одговара само запослени, који је повреду радне обавезе или забране извршио у стању урачунљивости, поступајући са умишљајем или из нехата (свесног или несвесног).

#### Члан 7.

Постојање повреде радне обавезе или забране искључују разлози:

- поступање у нужној одбрани,
- поступање у крајњој нужди.

Дисциплинску одговорност запосленог искључују разлози:

- поступање у стварној заблуди,
- поступање у оправданој правној заблуди,
- поступање под утицајем силе или претње.

## Члан 8.

Запослени може да одговара за:

- тежу повреду радне обавезе;
- лакшу повреду радне обавезе;
- повреду забране;
- материјалну штету коју запослени нанесе намерно или крајњом непажњом у складу са законом.

### 2. Теже повреде обавеза

#### Члан 9.

Теже повреде радних обавеза запослених у установи су:

- 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 или 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 школи или кругу школе или на другом месту где школа организује образовно васпитни рад и друге активности,
- 6) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података,
- 7) уништење, оштећење или скривање или изношење евиденције, односно образаца јавне исправе или јавне исправе,
- 8) непотпуно, неблаговремено или несавесно вођење евиденције
- 9) наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, ради оцењивања односно полагања испита,
- 10) долазак на рад у припитом или пијаном стању,
- 11) употреба алкохола или других опојних средстава за време рада који смањују радну способност,
- 12) одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима односно старатељима,
- 13) одбијање пријема и давање на увид евиденције лицу које врши надзор над радом школе, родитељу односно старатељу,
- 14) незаконит рад или пропуштање радње чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, ученика и запосленог,
- 15) неизвршавање или несавесно извршавање, неблаговремено и немарно извршавање послова или налога директора у току рада, односно за време незаконите обуставе рада или штрајка,
- 16) злоупотреба права из радног односа,
- 17) незаконито располагање средствима школе, школским простором, опремом или имовином школе,
- 18) неоправдано одсуство са рада најмање 2 узастопна радна дана,
- 19) необезбеђивање минимума процеса рада који се односи на извођење наставе за време штрајка,
- 20) друге прописане новреде радних обавеза и забрана у складу са посебним законом, а које се односе на запослене у школи.

### 3. Лакше повреде обавеза

#### Члан 10.

Лакше повреде радне обавезе запослених у школи су:

- 1) неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена,
- 2) неоправдано или недозвољено напуштање радног места у току радног времена,
- 3) неоправдан изостанак са посла један радни дан или два или више радних дана са прекидима у току месеца,
- 4) неоправдано пропуштање запосленог да у законском року обавести послодавца о спречености доласка на посао,
- 5) неоправдано неодржавање појединих часова наставе или других облика образовно васпитног рада,

- 6) неуредно и неажурно вођење педагошке документације и евиденције,
- 7) непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на наставним средствима, апаратима, инсталацијама и другим средствима
- 8) одбијање сарадње са другим запосленим у школи и непреношење радних искустава на друге млађе раднике и приправнике,
- 9) неуљудно или недолично понашање према другим запосленим, или родитељима,
- 10) ометање других запослених у раду,
- 11) обављање приватног посла за време рада,
- 12) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду,
- 13) прикривање настанка материјалне штете,
- 14) непријављивање органима школе кршење права ученика,
- 15) непристојно одевање у просторијама послодавца,
- 16) ометање седница органа послодавца,
- 17) непридржавање одредаба закона и општих аката школе.

#### **4. Повреде забране**

##### **Члан 11.**

У школи су забрањене дискриминаторне активности, односно активности којима се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају 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, политичког опредељења и подстицање или неспречавање таквих активности, као и по другим основама утврђеним законом који прописује забрану дискриминације.

Дискриминацију лица или групе представља свако непосредно и 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.

##### **Члан 12.**

У школи је забрањено физичко, психичко и социјално насиље: злостављање и занемаривање ученика, физичко кажњавање и вређање личности и сексуална злоупотреба ученика.

Насиље и злостављање подразумева сваки облик једанпут учињеног или поновљеног вербалног или невербалног понашања које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности ученика.

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

Под физичким насиљем 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.

Психичко насиље је понашање које доводи до тренутног или трајног угрожавања психичког или емоционалног здравља и достојанства ученика или запосленог.

Под социјалним насиљем сматра се искључење детета и ученика из групе вршњака и различитих облика социјалних активности установе.

##### **Члан 13.**

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

##### **Члан 14.**

У школи није дозвољено пушење дувана.

Забрана пушења није дозвољена у објектима школе, школском дворишту и на школском игралишту.

#### **5. Дисциплинске мере**

##### **Члан 15.**

За лакше повреде радних обавеза учињене са умишљајем или из нехата, запосленом се изриче мерановчана казна у висини од 5% до 15% од плате запосленог исплаћене му за месец у којем је одлука донета у трајању од једног до три месеца.

#### Члан 16.

За теже повреде радних обавеза, запосленом се могу изрећи мере:

- престанак радног односа или
- новчана казна.

#### Члан 17.

Запосленом који изврши повреду забране прописане законом и овим правилником, радни однос престаје када одлука директора о утврђеној повреди забране постане коначна и одузима му се лиценца.

#### Члан 18.

За повреду радне обавезе из члана 141. став 1. тачка 1) до 7) Закона о основама система образовања и васпитања и овим правилником, изриче се мера престанак радног односа и лиценца се суспендује на шест месеци.

Мера престанка радног односа изриче се запосленом и за повреду радне обавезе из члана 141. став 1. тачка 8) до 17) Закона о основама система образовања и васпитања 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% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању од три до шест месеци.

#### Члан 19.

За исту повреду радне обавезе или повреду забране, запослени не може два пута одговорати дисциплински, нити му се за исту повреду радне обавезе или повреду забране могу изрећи две дисциплинске мере.

#### Члан 20.

Приликом одлучивања о врсти и тежини мере која ће се изрећи запосленом, директор треба посебно да води рачуна о:

- циљевима генералне и специјалне превенције;
- олакшавајућим и отежавајућим околностима за запосленог (тежина повреде, односно њених последица, степен урачунљивости и кривице, психофизичко стање запосленог, кајање због учињене повреде и одсуство кајања, понашање запосленог после учињене повреде, раније понашање на послу, раније чињење повреда радних обавеза или забрана и др.).

### III ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

#### 1. Покретање дисциплинског поступка

#### Члан 21.

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, односно забране.

#### Члан 22.

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 дисциплинска мера, ослободити од одговорности или се поступак може обуставити.

#### Члан 23.

Директор одлучује о изрицању дисциплинске мере запосленом имајући у виду: тежину и последице учињене повреде, степен одговорности запосленог, његово раније понашање и понашање после учињене повреде и друге олакшавајуће и отежавајуће околности.

Решење директора о дисциплинској одговорности запосленог доставља се запосленом и његовом браниоцу.

#### Члан 24.

Занослени се оглашава кривим и изриче му се дисциплинска мера, ако је у поступку утврђено да је био урачунљив и крив извршилац, да је извршио повреду радне обавезе или повреду забране, која му се ставља на терт, а при том не постоје разлози који искључују постојање повреде, нити разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог, односно противправност његове радње.

#### Члан 25.

Запослени се ослобађа дисциплинске одговорности:

- ако постоје разлози који искључују постојање повреде радне обавезе или забране која му се ставља на терет,
- ако радња коју је учинио или пропустио да учини, нема сва обележја повреде радне обавезе или забране која му се ставља на терет,
- ако постоје разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог,
- ако у дисциплинском поступку није доказано да је запослени учинио повреду радне обавезе која му се ставља на терт.

#### Члан 26.

Дисциплински поступак против запосленог обуставља се:

- ако је наступила застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка,
- ако је запослени за исту радњу раније већ одговарао,
- ако директор у току поступка утврди да не постоје законски услови за вођење поступка, па одустане од дисциплинског гоњења запосленог,
- ако запосленом у току поступка престане радни однос код послодавца,
- ако запослени у току поступка умре.

### **2. Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка**

#### Члан 27.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од 3 месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од 6 месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране из члана 44. до 46. Закона о основама система образовања и васпитања, када покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Вођење дисциплинског поступка застарева у року од 6 месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

Ако повреда радне обавезе садржи обележја кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева протеком 6 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 6 месеци.

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

### **3. Удаљавање са рада**

#### Члан 28.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреде забране из члана 44. до 46. и теже повреде радне обавезе из члана 141. тачка 1) до 5) и тачка 10) и 16) Закона о основама система образовања и васпитања, до окончања дисциплинског поступка.

Наставник, васпитач и стручни сарадник коме је суспендована лиценца на основу члана 127. став 5. и 6. овог закона, удаљава се привремено из образовно васпитног рада, до укидања суспензије лиценце.

Ако директор не удаљи запосленог, орган управљања дужан је да донесе одлуку о удаљењу.

Као повреда радне обавезе запосленог која угрожава имовину веће вредности, утврђује се имовина која прелази вредност од двадесет хиљада динара.

#### **4. Правна заштита запосленог**

##### **Члан 29.**

На решење о дисциплинској одговорности запослени има право приговора школском одбору у року од 8 дана од дана достављања решења директора.

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

Уколико је приговор неблаговремен, недопуштен или је изјављен од неовлашћеног лица, школски одбор ће га одбацити закључком.

Школски одбор решењем одбија приговор ако утврди да је поступак правилно спроведен и да је решење засновано на закону, или је приговор неоснован.

Ако школски одбор утврди да су у поступку одлучне чињенице погрешно и непотпуно утврђене, да су повређена правила поступка, што је утицало на правилно решавање ствари, и да је изрека решења нејасна или у противуречности са образложењем, решењем ће поништити решење донето у првостепеном поступку и вратити предмет директору на поновни поступак. Против новог решења запослени има право на приговор.

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

Првостепена одлука не може се извршити пре него што постане коначна.

Новчана казна се извршава обуставом од плате запосленог.

#### **5. Евиденција о изреченим дисциплинским мерама**

##### **Члан 30.**

Школа води евиденцију о дисциплинским мерама изреченим запосленом, уз поштовање начела прописаних законом којим се уређује заштита података о личности.

### **IV МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНЕ**

#### **1. Накнада штете коју занослени причини послодавцу и трећем лицу**

##### **Члан 31.**

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао шкоди у складу са законом и овим правилником.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао, у супротном запослени су подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима, ако не може да се утврди део штете коју су проузроковали.

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

##### **Члан 32.**

Запослени који на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да овом послодавцу накнади износ исплаћене штете.

##### **Члан 33.**

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао, у ком року и како се надокнађује штета утврђује посебна комисија коју именује директор школе.

Један члан комисије је представник синдиката код послодавца.

По спроведеном поступку, комисија подноси директору предлог за доношење решења о накнади штете.

На основу поднетог предлога, директор доноси решење којим запосленог обавезује да накнади штету у целости једнократно или у ратама или да делимично накнади штету или запосленог потпуно ослобађа од плаћања накнаде штете и обустави поступак у складу са правилима општег управног поступка.

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

Директор није обавезан да прихвати предлог комисије.

#### Члан 34.

Решење директора се доставља запосленом.

По коначности решења директор у име послодавца и запослени закључују споразум о исплати накнаде штете.

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете у складу са решењем директора, послодавац се обраћа надлежном суду.

### **2. Накнада штете коју је претрпео запослени на раду или у вези са радом**

#### Члан 35.

Ако запослени доживи повреду на раду или у вези са радом, оболи од професионалне болести или претрпи неку другу штету, послодавац је дужан да му накнади штету у складу са законом и овим актом.

#### Члан 36.

На утврђивање постојања штете спровођењем поступка, предлога за доношење решења о накнади штете, споразума о исплати накнаде штете запосленом и др. сходно се примењују одредбе члана 31. до 34. овог правилника.

### V ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 37.

Измене и допуне овог правилника врше се на исти начин као у поступку за његово доношење.

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

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених и васпитно-дисциплинској одговорности ученика бр. 67/5 од 18.02.2010. године, са допунама бр.679/9-1 од 09.12.2010. године и изменама и допунама правилника бр. 371/2-13/3 од 14.09.2011. године.

Школски одбор  
Председник

Калиновић Зорица, наставник

Овај Правилник заведен је под Дел. бројем 834/3-1 од 12.12.2013. године, објављен је на огласној табли школе дана 13.12. 2013. године, ступио на снагу и примењује се од 20.12.2013. године.

Секретар школе  
Драгослав Миладиновић