

На основу члана 114. ст.1.тач.1. Статаута Основне музичке школе "Вук Караџић" у Лозници (Дел. бр. 82/2018), члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања (Сл. гл.РС бр.88/2017) и одредаба Закона о раду (Сл.гл. РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС и 113/2017), Школски одбор је на својој 30-ој, редовној седници одржаној 15.03.2018. године једногласно донео следећу

ПРАВИЛНИК
о дисциплинској и материјалној одговорности запослених
Основне музичке школе "Вук Караџић" у Лозници

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се обавезе запослених, одговорност запослених за повреду радне обавезе, врсте повреда радне обавезе, дисциплински поступак, дисциплинске мере, удаљење са рада, правна заштита запослених, застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка, материјална одговорност запослених и евиденција о изреченим дисциплинским мерама запосленим Основне музичке школе "Вук Караџић" у Лозници (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.

Запослени у Школи одговарају за повреду радне обавезе која је у време извршења била прописана Законом о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: Закон), Статутом Школе и овим Правилником.

II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

1.- Обавезе запослених

Члан 3.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада, као и правила Школе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести Школу о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести Школу о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

2.- Одговорност запослених

Члан 4.

Запослени одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену општим актом Школе и Законом;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану Законом;
- 3) повреду забране из чл. 110-113. Закона;

4) материјалну штету коју нанесе Школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са Законом.

2.1.- Лакше повреде

Члан 5.

Лакше повреде радних обавеза јесу:

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) неоправдани изостанак с посла један радни дан;

4) закашњавање на поједине часове;

5) несавесно чување службених списа или података;

6) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;

7) изазивање и прикривање материјалне штете, мањег обима;

8) недостављање потврде лекара о привременој спречености за рад, 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 неодазивање 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 избацивање ученика са часа;

17) 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. а што не представља тежу повреду радне обавезе;

18) неотклањање настале штете која угрожава безбедност и услове рада ученика, запослених и трећих лица,

19) обављање приватног посла за време рада,

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

23) непоштовање Правила понашања ученика, запослених и родитеља, односно других законских заступника,

24) непримерено понашање и облачење,

25) неприсуствовање концертима, семинарима, трибинама и другим активностима у организацији Школе или по налогу директора Школе.

За повреде радне обавезе из става 1. овог члана може се изрећи мера писана опомена и новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до три месеца.

Мера опомена се изриче запосленом без вођења поступка.

Новчану казну изриче директор Школе, уз претходно вођење дисциплинског поступка као код тежих повреда радних обавеза.

2.2.- Теже повреде радних обавеза

Члан 6.

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 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 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 Школе, 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 Школе;
- 18) одбијање да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора у смислу члана 167. Закона о основама система образовања и васпитања;
- 19) друге повреде радне обавезе у складу са законом.

2.3.- Повреде забране

Забрана дискриминације

Члан 7.

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 је дужна да предузме све мере прописане Законом када се посумња или утврди дискриминаторно понашање у Школи.

Ближе критеријуме за препознавање облика дискриминације од стране запосленог у Школи, заједнички прописују министар и министар надлежан за људска и мањинска права.

Поступање Школе када се посумња или утврди дискриминаторно понашање, начине спровођења превентивних и интервентних активности, обавезе и одговорности запосленог у Школи и друга питања од значаја за заштиту од дискриминације, прописује министар.

Забрана насиља, злостављања и занемаривања

Члан 8.

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.

Повреде забране, из става 1. овог члана, које запослени учини према другом запосленом у Школи, уређују се законом.

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.

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

Под физичким насиљем, у смислу Закона, сматра се: физичко кажњавање детета, ученика или одраслог од стране запосленог 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.

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

Под социјалним насиљем, у смислу Закона, сматра се искључивање детета, ученика и одраслог из групе вршњака и различитих облика активности Школе.

Под сексуалним насиљем и злостављањем, у смислу Закона, 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, у смислу Закона, 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 (web site), 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 Школи почињен од стране запосленог у Школи.

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 деце и ученика од стране запосленог за време неге, одмора, рекреације и других облика васпитно-образовног рада, прописује министар.

Забрана понашања које вређа углед, част или достојанство

Члан 9.

Забрањено је свако понашање запосленог према детету, ученику, одраслом и према родитељу, односно другом законском заступнику којим се вређа углед, част или достојанство.

Директор Школе дужан је да у року од три дана од дана сазнања за повреду забране из става 1. овог члана предузме одговарајуће активности и мере у оквиру надлежности Школе.

Ближе услове о начинима препознавања понашања којима се вређа углед, част или достојанство у установи, заједнички прописују министар и министар надлежан за људска и мањинска права.

Поступање Школе када се посумња или утврди вређање угледа, части или достојанства, начине спровођења превентивних и интервентних активности, услове и начине за процену ризика, начине заштите и друга питања од значаја за заштиту, прописује министар.

Забрана страначког организовања и деловања

Члан 10.

У Школи је забрањено страначко организовање и деловање и коришћење простора Школе у те сврхе.

3.- Дисциплински поступак

3.1.- Покретање и вођење дисциплинског поступка

Члан 11.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164, повреду забране из чл. 110-113. Закона и за лакшу повреду радне обавезе из члана 5. 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.

Приликом изрицања дисциплинске мере запосленом, директор ће узети у обзир олакшавајуће и отежавајуће околности, а нарочито: тежину и последице учињене повреде, степен одговорности запосленог, његово раније понашање и понашање после учињене повреде и друге околности.

Решење директора и дисциплинској одговорности доставља се запосленом и његовом браниоцу (ако га је запослени ангажовао), синдикату (ако је запослени члан синдиката и ако је тражио да га синдикат заступа).

Члан 12.

О одржаном рочишту, саслушању запосленог, сведока и извођењу доказа води се записник.

Записник потписује директор, лице које је решењем директора Школе одређено да води записник, запослени против кога је вођен дисциплински поступак и лица која су саслушана у својству сведока или браниоца.

На сва питања дисциплинског поступка која нису уређена Законом, примениће се правила општег управног поступка.

3.2.- Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка

Члан 13.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана знања 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 чл. 110-113. Закона, 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.

4.- Дисциплинске мере

Члан 14.

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110-113. Закона су:

- 1) новчана казна,
- 2) удаљење са рада и
- 3) престанак радног односа.

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

Запосленом који изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чл. 110, 111. и 113. Закона, односно који други пут изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона и запосленом који учини повреду радне обавезе из члана 164. тач. 1)-7) Закона, изриче се мера престанка радног односа.

За повреду радне обавезе из члана 164. тач. 8)-18) Закона 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 другоме противправне имовинске користи.

Запосленом престаје радни однос ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора Школе.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза у смислу члана 179а Закона о раду су: привремено удаљење са рада, новчана казна и опомена са најавом отказа.

5.- Удаљење са рада

Члан 15.

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)-4), 6), 9) и 17)-18) и повреде забране из чл. 110-113. Закона до окончања дисциплинског поступка, у складу са Законом и законом којим се уређује рад.

Члан 16.

Запослени може да буде привремено удаљен:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђеним општим актом Школе или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад у Школи пре истека рока из члана 180. ст. 1. Закона о раду.

Члан 17.

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

Члан 18.

Ако је запослен удаљен са рад у смислу члана 165. Закона о раду, удаљење може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Школа је дужна да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179.ст.2. и 3.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 19.

За време привременог удаљења запосленог са рад у смислу члана 16. и 17. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 17. овог Правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 20.

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу члана 16. и 17. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 19. овог Правилника и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужби, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179.ст.2 и 3. Закона о раду.

6.- Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 21.

Школа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179а ст. 2 и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа о уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца која се извршава обуставом од зараде, на основу решења директора Школе о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Школа запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

7.- Правна заштита запослених

Члан 22.

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 неблагоприятна, 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.

8.- Материјална одговорност запосленог

Члан 23.

Запослени је одговоран за материјану 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 удео у учињеној штети, запослени ће за штету одговарати солидарно.

Поступак за утврђивање одговорности за штету покреће, води и доноси решење директор Школе.

Члан 24.

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 25.

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 26.

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.

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 управног поступка.

Директор може запосленог делимично ослободити накнаде штете уколико штета није проузрокована намерно и ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума.

Члан 27.

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.

9.- Евиденција о изреченим дисциплинским мерама

Члан 28.

О изреченим дисциплинским мерама запосленом, Школа води евиденцију у складу са Законом и Статутом Школе.

IV - ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 29.

Овај Правилник ступа на снагу осам дана од дана објављивања на огласној табли школе.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених бр.2. од 03.01.2014. године.

Председник Школског одбора

Зорица Дражевић

Дел.бр. 105/2018
Лозница, 15.03.2018.

Овај Правилник је објављен на огласној табли Школе 20.03.2018. године.

Основна музичка школа "Вук Караџић"

ПРАВИЛНИК о дисциплинској и материјалној одговорности запослених

Лозница, 15. марта 2018. године

