

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД БЕОГРАД, ОПШТИНА САВСКИ ВЕНАЦ
УГОСТИТЕЉСКО-ТУРИСТИЧКА ШКОЛА

Број: 43/87

22.05. 2018 година

БЕОГРАД
Југ Богданова 28. Телефон 2633-250

УГОСТИТЕЉСКО-ТУРИСТИЧКА ШКОЛА БЕОГРАД

ПРАВИЛНИК

О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У

УГОСТИТЕЉСКО-ТУРИСТИЧКОЈ ШКОЛИ

Београд 22.05.2018. године

На основу члана 119. став 1. тачка 1), а у вези са чланом 162. Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС" бр.88/2017 и 27/2018-др закони) члана 115.став 1. тачка 1) Статута (бр.43/38 од 05.04.2018.), Школски одбор Угоститељско-туристичке школе из Београда, ул. Југ Богданова 28, на седници одржаној 22.05.2018. године, једногласно доноси

ПРАВИЛНИК О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У УГОСТИТЕЉСКО-ТУРИСТИЧКОЈ ШКОЛИ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Права запослених

Члан 1.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, право на посебну заштиту ради неге детета, жена и трудница, заштита од мобинга, право на родну и другу равноправност, заштиту личних података и друге облике заштите у складу са законом.

Запослени непосредно, или преко својих посредника, имају право на удруживање, учешће у преговорима, мирно решавање колективних или индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Обавезе запослених

Члан 2.

Запослени је дужан да:

- савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- да поштује организацију рада и пословања Угоститељско-туристичкој школи (у даљем тексту Школа), као и захтеве, односно налоге, мере, планове, програме и правила а у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- да обавести Школу о свим околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду или појединачним актом,
- да обавести Школу о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете.

Запослени одговара лично за повреду забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања, забране страначког организовања и деловања, за мобинг других запослених, за повреду радних дужности и обавеза прописаних Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о средњем образовању и васпитању, другим законима и овим Правилником, као и за штету коју проузрокује намерно или из крајње непажње.

Обавезе Школе

Члан 3

Школа је као послодавац дужна да:

- запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом, уговором о раду и решењем о статусу запосленог са пуним или не пуним радним временом, накнаду плате и трошкова и других примања и накнада који су прописани другим законима којима се уређује рад, Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и овим Правилником.
 - запосленом обезбеди услове рада у складу са законом и другим прописима о безбедности и здрављу на раду,
 - запосленом пружи потпуна, благовремена и тачна обавештења о условима рада, организацији рада и правима и обавезама која произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности здрављу на раду,
 - запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и решењем о структури 40-часовне радне недеље.
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Обавезе Школе и запосленог

Члан 4.

Школа као послодавац и запослени у Школи су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених важећим прописима.

Одговорност запослених

Члан 5.

Овим правилником уређује се и одговорност запослених у Школи 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 6.

Запослени у Школи одговарају за повреду радне обавезе која је у време извршења била прописана Законом о основама система образовања и

васпитања, посебним Законом, Статутом Школе, Правилима понашања у Школи, Правилником о раду и овим Правилником.

II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Члан 7.

Запослени може да одговара за:

1. лакшу повреду радне обавезе, утврђену Статутом, Правилником о раду и овим Правилником и законом;
2. тежу повреду радне обавезе прописану Законом о основама система образовања и васпитања;
3. повреду забране из члана 110-113. Законом о основама система образовања и васпитања:
 - 1) забрана дискриминације,
 - 2) забране насиља злостављања и занемаривања,
 - 3) забрана понашања које вређа углед част или достојанство,
4. забране страначког организовања и деловања,
5. материјалну штету коју нанесе Школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Члан 8.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

1. неблагоприятни долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време када је обавезно присуство;
2. неоправдано одсуство са рада два невезана дана у току једног месеца;
3. често закашњавање на часове;
4. несавесно чување службених списа или података;
5. необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
6. изазивање и прикривање материјалне штете, мањег обима;
7. недостављање потврде лекара о привременој спречености за рад, најкасније у року од три дана од дана настанка спречености;
8. недолично понашање према осталим запосленима, ученицима и сарадницима, односно понашање супротно одредбама општих аката школе, а које не представља тежу повреду радних обавеза;
9. неприсуствовање седницама стручних органа
10. невршење дежурства на одморима по утврђеном распореду;
11. самовољно мењање распореда часова без знања директора;
12. онемогућавање или спречавање другог радника у извршавању својих радних обавеза;
13. пушење у просторијама Школе или на местима где то није предвиђено;
14. неоправдано неодазивање или изостајање са јавне расправе запосленог који је позван као сведок у поступку за утврђивање дисциплинске одговорности другог запосленог;

15. одбијање да прими ученика на час или избацивање ученика са часа- супротно Правилима понашања у Школи;
16. неуредно и неблаговременно вођење дневника рада тако што се : не уписују ученици који изостају, 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;
17. неотклањање настале штете која угрожава безбедност и услове рада ученика, запослених и трећих лица,
18. обављање приватног посла за време рада,
19. конзумирање хране и пића за време часа;
20. неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао
21. необавешавање 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. и друге повреде утврђене општим актом Школе;

Члан 9.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

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, 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 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, 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 установе;
18. друге повреде радне обавезе у складу са посебним законом, - кршење процедуре испита којим се угрожава једнакост ученика, односно одраслих прописану Законом о средњем образовању и васпитању; др.

Члан 10.

Повреде забране дискриминације, забране насиља злостављања и занемаривања, забране понашања које вређа углед част и достојанство, и забране страначког организовања и деловања:

Дискриминација

У Школи су забрањене дискриминација и дискриминаторско поступање у образовању и васпитању, односно неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно 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, у Школи, којом се неоправдано прави разлика или даје првенство, а нарочито она којом се:

- 1) Ограничава или ускраћује право на средње образовање и васпитање под једнаким условима;
- 2) Отежава или онемогућава упис лица или групе лица у Школу, услед њиховог личног својства;
- 3) Искључује лице или група лица из образовног система услед њиховог личног својства;
- 4) Отежава или ускраћује могућност праћења наставе и учешће у другим образовним односно васпитним активностима, услед личног својства лица или групе;
- 5) Ученици, односно запослени или трећа лица разврставају по њиховом личном својству;

- 6) Ускраћују или не предузимају мере подршке које су законом прописане, а по основу личног својства;
- 7) На други начин неоправдано прави разлика или неједнако поступа са ученицима или другим лицима која учествују у образовно васпитном процесу.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напредовања лица, односно групе лица која се налазе у неравноправном положају у процесу образовања.

Облици дискриминације и њихова манифестација:

1. Непосредна дискриминација;
2. Посредна дискриминација;
3. Повреда начела једанких права и обавеза;
4. Забрана позивања на одговорност;
5. Удруживање ради вршења дискриминације;
6. Говор мржње;
7. Узнемиравање и понижавајуће поступање.

Посебни случајеви дискриминације су дискриминација у:

1. Остваривању исхода и стандарда образовања и васпитања;
2. Остваривању права на образовање и васпитање;
3. Употреби језика и писма;
4. Обезбеђивању безбедности ученика и других учесника у образовном и васпитном процесу;
5. Поштовању правила понашања у Школи;
6. Планирању и програмирању образовно-васпитног рада;
7. Реализацији образовно-васпитног рада;
8. Руковођењу и организовању рада - управљање Школом;
9. Поштовању права ученика и других учесника у образовном и васпитном процесу;
10. Прикупљању и употреби података о ученицима, родитељима, старатељима, односно другим законским заступницима ученика и запосленима, када то законом или подзаконским актом није предвиђено;
11. Запошљавању и поступању према запосленима у Школи;
12. Другим областима од значаја за образовање и васпитање.

Ближе критеријуме за препознавање облика дискриминације од стране запосленог, ученика, одраслог, родитеља односно другог законског заступника или трећег лица у Школи, заједнички прописују министар просвете и министар надлежан за људска и мањинска права.

Сваки учесник у систему образовања и васпитања има право да буде заштићен од свих облика дискриминације, у складу са Законом и Правилником о ближим критеријумима за препознавање облика

дискриминације од стране запосленог, детета, ученика или трећег лица у установи образовања и васпитања („Сл.гласник РС“ бр 22/2016).

Сви учесници у образовном и васпитном процесу у Школи дужни су да поштују забрану дискриминације у образовању и васпитању утврђену Законом и Правилником о ближим критеријумима за препознавање облика дискриминације од стране запосленог, детета, ученика или трећег лица у установи образовања и васпитања, те да се у образовном и васпитном процесу уздрже од свих аката чињења или нечињења који могу да доведу до кршења забране дискриминације.

Поступање Школе када се посумња или утврди дискриминаторно понашање, начине спровођења превентивних мера и интервентних активности, обавезе и одговорности запосленог, ученика, одраслог, родитеља односно другог законског заступника, трећег лица у Школи, органа и тела Школе и друга питања од значаја за заштиту од дискриминације, прописује министар.

Запослени, директор и трећа лица имају обавезу да препознају и надлежним државним органима пријаве све случајеве дискриминације као и да предузму све радње и мере прописане Законом и Правилником када се посумња или утврди дискриминаторно понашање у Школи.

Члан 11.

Насиље, злостављање и занемаривање

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, сматра се: физичко кажњавање ученика од старане 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, сматра се понашање које доводи до тренутног или трајног угрожавања психичког и емоционалног здравља и достојанства ученика или запосленог.

Под социјалним насиљем, сматра се искључивање ученика из групе вршњака и различитих облика социјалних активности Школе.

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

Због повреде забране, против родитеља, односно другог законског заступника ученика покреће се прекршајни, односно кривични поступак.

Школа је дужна да интервенише увек када постоји сумња или сазнање да ученик или запослени трпи насиље, злостављање и занемаривање, без обзира на то где се оно догодило, где се догађа или где се припрема.

У Школи није дозвољено страначко организовање и деловање и коришћење простора Школе у те сврхе.

Члан 12.

Разврставање насиља, злостављања и занемаривања по нивоима према Правилнику о протоколу поступања у установи у одговору на насиље, злостављање и занемаривање

Разврставање насиља, злостављања и занемаривања на нивое има за циљ обезбеђивање уједначеног поступања (интервенисања) установа у ситуацијама насиља и злостављања када су актери деца, односно ученици (дете - дете, ученик - ученик, дете и ученик - запослени). Исти облици насиља, злостављања и занемаривања могу да се појаве на више нивоа, али се разликују у интензитету, степену ризика, учесталости, последицама и учесницима.

Први ниво:

Облици физичког насиља и злостављања су, нарочито: ударање чврга, гурање, штипање, гребање, гађање, чупање, уједање, саплитање, шутирање, прљање, уништавање ствари.

Облици психичког насиља и злостављања су, нарочито: омаловажавање, оговарање, вређање, ругање, називање погрдним именима, псовање, етикетирање, имитирање, "прозивање".

Облици социјалног насиља и злостављања су, нарочито: добацивање, подсмивање, искључивање из групе или заједничких активности, фаворизовање на основу различитости, ширење гласина.

Облици сексуалног насиља и злостављања су, нарочито, неумесно, са сексуалном поруком: добацивање, псовање, ласцивни коментари, ширење прича, етикетирање, сексуално недвосмислена гестикулација.

Облици насиља и злостављања злоупотребом информационих технологија и других комуникационих програма су, нарочито: узнемиравајуће позивање, слање узнемиравајућих порука СМС-ом, ММС-ом.

Други ниво:

Облици физичког насиља и злостављања су, нарочито: шамарање, ударање, гажење, цепање одела, "шутке", затварање, пљување, отимање и уништавање имовине, измицање столице, чупање за уши и косу.

Облици психичког насиља и злостављања су, нарочито: уцењивање, претње, неправедно кажњавање, забрана комуницирања, искључивање, манипулисање.

Облици социјалног насиља и злостављања су, нарочито: сплеткарење, ускраћивање пажње од стране групе (игнорисање), неукључивање, неприхватање, манипулисање, искоришћавање.

Облици сексуалног насиља и злостављања су, нарочито: сексуално додиривање, показивање порнографског материјала, показивање интимних делова тела, свлачење.

Облици насиља и злостављања злоупотребом информационих технологија су, нарочито: оглашавање, снимање и слање видео записа, злоупотреба блогова, форума и четовања, снимање камером појединаца против њихове воље, снимање камером насилних сцена, дистрибуирање снимака и слика.

Трећи ниво:

Облици физичког насиља и злостављања су, нарочито: туча, дављење, бацање, проузроковање опекотина и других повреда, ускраћивање хране и сна, излагање ниским температурама, напад оружјем.

Облици психичког насиља и злостављања су, нарочито: застрашивање, уцењивање уз озбиљну претњу, изнуђивање новца или ствари, ограничавање кретања, навођење на коришћење наркотичких средстава и психоактивних супстанци, укључивање у деструктивне групе и организације.

Облици социјалног насиља и злостављања су, нарочито: претње, изолација, малтретирање групе према појединцу или групи, организовање затворених група (кланова) које има за последицу повређивање других.

Облици сексуалног насиља и злостављања су, нарочито: завођење од стране одраслих, подвођење, злоупотреба положаја, навођење, изнуђивање и принуда на сексуални чин, силовање, инцест.

Облици насиља и злостављања злоупотребом информационих технологија су, нарочито: снимање насилних сцена, дистрибуирање снимака и слика, дечија порнографија.

Ради уједначеног и примереног поступања, установа у превенцији и интервенцији на насиље, злостављање и занемаривање, општим актом утврђује као лакше повреде обавеза ученика:

- понављање насилног понашања са првог нивоа када васпитни рад није делотворан;

- насилно понашање са другог нивоа када појачани васпитни рад није делотворан.

Насилно понашање са трећег нивоа може да буде третирано као тежа повреда обавеза и као повреда забране утврђене Законом, у зависности од околности (последиче, интензитет, учесталост, учесници, време, место, начин и др.), што процењују тим за заштиту и директор.

Члан 13.

Интервенција према нивоима насиља, злостављања и занемаривања

Ниво насиља и злостављања условљава и предузимање одређених интервентних мера и активности.

На првом нивоу, по правилу, активности предузима самостално одељењски старешина, наставник, односно васпитач, у сарадњи са родитељем, у смислу појачаног васпитног рада са васпитном групом, одељењском заједницом, групом ученика и индивидуално.

Изузетно, ако се насилно понашање понавља, ако васпитни рад није био делотворан, ако су последице теже, ако је у питању насиље и злостављање од стране групе према појединцу или ако исто дете и ученик трпи поновљено насиље и злостављање за ситуације првог нивоа, установа интервенише активностима предвиђеним за други, односно трећи ниво.

На другом нивоу, по правилу, активности предузима одељењски старешина, односно васпитач, у сарадњи са педагогом, психологом, тимом за заштиту и директором, уз обавезно учешће родитеља, у смислу појачаног васпитног рада. Уколико појачани васпитни рад није делотворан, директор покреће васпитно-дисциплински поступак и изриче меру, у складу са Законом.

На трећем нивоу, активности предузима директор са тимом за заштиту, уз обавезно ангажовање родитеља и надлежних органа, организација и служби (центар за социјални рад, здравствена служба, полиција и друге организације и службе). Уколико присуство родитеља није у најбољем интересу ученика, тј. може да му штети, угрози његову безбедност или омета поступак у установи, директор обавештава центар за социјални рад, односно полицију.

На овом нивоу обавезни су васпитни рад који је у интензитету примерен потребама ученика, као и покретање васпитно-дисциплинског поступка и изрицање мере, у складу са Законом. Ако је за рад са учеником ангажована и друга организација или служба, установа остварује сарадњу са њом и међусобно усклађују активности.

Информације о насиљу, злостављању и занемаривању од ученика прикупља, по правилу, психолог, педагог, односно друго задужено лице у установи - одељењски старешина, васпитач групе или члан тима за заштиту.

Изјаву о насиљу, злостављању и занемаривању ученик даје директору у присуству психолога или педагога и родитеља, осим ако је родитељ спречен да присуствује.

Изузетно, ако постоји сумња или сазнање на насиље, злостављање и занемаривање детета и ученика у породици, директор обавештава центар за социјални рад и полицију, који обавештавају родитеља, у складу са законом.

Уколико се ради о догађају који захтева предузимање неодложних интервентних мера и активности, директор обавештава родитеља и у процес заштите укључује центар за социјални рад.

Ако постоји сумња да насилни догађај може да има елементе кривичног дела или прекршаја, директор обавештава родитеља и полицију. Увек када је запослени починилац насиља, злостављања и занемаривања према детету и ученику у установи, директор предузима мере према запосленом, у складу са законом, а према детету и ученику мере за заштиту и подршку (план заштите) на основу Правилника о протоколу.

Када је родитељ починилац насиља и злостављања према запосленом, установа је дужна да одмах обавести полицију.

Када је ученик починилац насиља према запосленом, директор је дужан да обавести родитеља, а у зависности од случаја и полицију, односно центар за социјални рад; да покрене васпитно-дисциплински поступак и да изрекне васпитно-дисциплинску меру, у складу са Законом.

Уколико постоји сумња да је починилац насиља, злостављања и занемаривања треће одрасло лице (укључујући пунолетног ученика) према детету и ученику, директор је обавезан да истовремено обавести родитеља детета које је изложено насиљу, злостављању и занемаривању, надлежни центар за социјални рад и полицију.

Када се насиље и злостављање дешава у установи између одраслих лица (запослени - запослени; запослени - родитељ; запослени, родитељ - треће лице), директор предузима мере, у складу са законом.

У поступку заштите детета и ученика од насиља, злостављања и занемаривања Школа је дужна да: поступак води ефикасно и економично; обезбеди заштиту и поверљивост података до којих дође пре и у току поступка; да ученика не излаже поновном и непотребном давању изјава.

Члан 14.

Понашања које вређа углед, част или достојанство

Забрањено је свако понашање запосленог према детету и ученику и одраслом; ученика и одраслог према запосленом; родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица према запосленом; запосленог према родитељу, односно другом законском заступнику; ученика и одраслог према другом детету, ученику или одраслом, којим се вређа углед, част или достојанство.

Директор Школе дужан је да у року од 3 (три) дана од дана сазнања за повреду забране из става 1. овог члана предузме одговарајуће активности и мере у оквиру надлежности установе.

Ближе услове о начинима препознавања понашања којима се вређа углед, част или достојанство у Школи, заједнички прописују министар просвете 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.

Након доношења подзаконског акта надлежног министарства, Школа ће својим Правилником детаљније регулисати делатност која се односи на спречавање понашања којим се вређа углед, част или достојанство.

Члан 15.

Забрана страначког организовања и деловања прописану законом:

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

Члан 16.

Материјална штета:

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао Школи.

Директор је одговоран за штету коју намерно или крајњом непажњом нанесе Школи, у складу са законом.

III ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

Члан 17.

Сваки запослени у Школи има право на иницијативу за покретање дисциплинског поступка против запосленог, која мора бити образложена.

Родитељ или други законски заступник ученика, који сматра да је радњом запосленог у Школи дошло до повреде радне обавезе има право да покрене иницијативу за покретање дисциплинског поступка.

Иницијатива из става 1. овог члана подноси се у писменом облику директору школе и садржи укратко: име и презиме запосленог који је извршио повреду, опис повреде, време извршења повреде и сведоке.

Члан 18.

Директор школе уколико утврди да постоји основа за вођење дисциплинског поступка доноси Закљзчак за покретању дисциплинског поступка и уручује га запосленом уз позив за јавну расправу, најмање 8 дана пре заказивања јавне расправе.

Уколико директор школе сматра да нема основа за покретање дисциплинског поступка донеће решење којим одбацује дисциплинску пријаву за покретањем дисциплинског поступка и доставиће га подносиоцу пријаве.

Члан 19.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из члана 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.

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.

Приговор на закључак није допуштен.

Члан 20.

Дисциплински поступак против запосленог је хитан.

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.

Члан 21.

На сва питања у вези дисциплинског поступка која нису уређена овим Правилником, примењују се правила општег управног поступка.

Члан 22.

Расправа за вођење дисциплинског поступка је усмена и јавна изузев у случајевима искључења јавности када је то прописано законом који уређује општи управни поступак. Јавност се може искључити и ако то захтева потреба чувања државне и друге прописане тајне.

Члан 23.

Директор школе, може непосредно, или уз учешће стручног лица, да спроведе увиђај ради утврђивања околности и чињеница које су релевантне, а у вези са предметном повредом радне обавезе.

Члан 24.

О саслушању запосленог, саслушању сведока, о спровођењу других доказа у дисциплинском поступку, као и на расправи, води се записник. Записник из предходног става води лице које директор школе именује решењем.

Члан 25.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, 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 26.

Директор Школе по спроведеном дисциплинском поступку, доноси решење којим се запосленом изриче дисциплинска мера, којим се ослобађа од одговорности или којим се поступак обуставља:

- Запосленом се изриче дисциплинска мера и оглашава се кривим, уколико је утврђена његова одговорност, ако је учинио повреду радне обавезе и ако је крив за њено извршење,
- запослени се ослобађа одговорности ако није учинио повреду радне обавезе или није крив за њено извршење, односно постоје разлози који искључују постојање повреде радне обавезе (принуда, нужна одбрана, крајња нужда, одсуство против правности).
- покренути дисциплински поступак се се обуставља у случају застарелости покретања или вођења дисциплинског поступка, као и када се повуче захтев за покретање дисциплинског поступка.

Члан 27.

Решење из претходног члана овог Правилника, мора бити образложено са датом поуком о правном средству.

Директор Школе је дужан да најдоцније у року од осам дана од дана доношења решења, достави га запосленом и подносиоцу захтева.

IV ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ**Члан 28.**

Директор изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Члан 29.

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из члана 110-113. Закона о основама система образовања и васпитања су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Мере за лакшу повреду радне обавезе су писана опомена и новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до три месеца. Директор Школе Решењем изриче меру, након утврђивања одговорности запосленог за лакшу повреду радне обавезе без вођења дисциплинског поступка.

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

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

За повреду радне обавезе из члана 164. Тачка 8)-18) Закона изриче се новчана казна или удаљење са рада у трајању од три месеца, а мера престанак радног односа уколико су наведене повреде учињене свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другоме противправне имовинске користи.

Члан 30.

Ако је повредом радне обавезе настала штета, доноси се одлуку о накнади штете.

V ЗАСТАРЕЛОСТ

Члан 31.

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 110-113. 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.

Лакше повреде радне обавезе, као и начин и поступак изрицања дисциплинских мера за лакше повреде радне обавезе, прописане овим законом, Школа уређује овим Правилником.

VI ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Школском одбору, у року од 15 (петнаест) дана од дана достављања решења директора.

Школски одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 (петнаест) дана од дана достављања жалбе.

Школски одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштен 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 одлуке, односно од дана достављања одлуке.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

VII ЕВИДЕНЦИЈА О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЕРАМА

Члан 33.

Школа води евиденцију о запосленима у коју уноси и податке о изреченим дисциплинским мерама.

Ако запослени у року од две године од дана правноснажности одлуке којом је изречена мера не учини нову повреду радне обавезе, изречена мера се брише из евиденције.

VIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 34.

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. тачка 1)-4), 6),9) и 17) и повреде забране из члана 110-113. Закона о основама система образовања и васпитања до окончања дисциплинског поступка, у складу са овим и законом којим се уређује рад.

Члан 35.

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

Члан 36.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запослени има право на накнаду зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења, у складу са одредбама Закона о раду. .

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 37.

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.

Запослени је одговоран за 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 део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 38.

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 39.

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.

Члан 40.

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 41.

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума може се делимично ослободити плаћања накнаде.

Решење о смањењу накнаде штете доноси директор Школе.

Члан 42.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Школа је дужна да му надокнади штету у пуном износу.

Члан 43.

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.

XI ОДГОВОРНОСТ ДИРЕКТОРА

Члан 44.

Директор Школе није запослен у Школи.
О одговорности директора одлучује министар просвете.

Директор Школе је материјално одговоран за штету коју намерно или крајњом непажњом нанесе Школи, у складу са законом.

О постојању материјалне одговорности директора, околности под којима је она настала и њеној висини одлучује министар просвете науке и технолошког развоја и други надлежни државни органи.

Члан 45.

Министар решењем разрешава директора у року од 15 дана од дана сазнања, а најкасније у року од једне године од наступања услова из става 7. члана 128. Закона о основама система образовања и васпитања.

Решење министра којим се директор разрешава, коначно је у управном поступку.

XII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 46.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли у Школи и Школској радионици.

Члан 47.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о средњем образовању и васпитању, Закона о раду, Правилника о раду Школе и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Члан 48.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених број 7/65 од 30.12.2013. године.

**ПРЕДСЕДНИК
ШКОЛСКОГ ОДБОРА**



Доц др Александар Стефоски