

Музичка школа Јосиф Маринковић
Београд, Крунска број 8
Дел.број: 860/26.12.2017.године

На основу члана 1.став 1 Закона о раду ("Службени гласник РС"бр.24/2005 и 61/200554/2009, 39/2013, 75/ 2014, 13/2017- одлука УС и 113/2017), члана 119. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017 даље: Закон) , члана 49.,чланова 105. до 108. Статута Музичке школе Јосиф Маринковић, Београд, Крунска 8 , Школски одбор Музичке школе Јосиф Маринковић, Београд (даље:Школа), на седници одржаној дана _____ године, донео је

Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Музичкој школи Јосиф Маринковић, Београд

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником (у даљем тексту: Правилник) у Музичкој школи Јосиф Маринковић,Београд (у даљем тексту: школа) уређују се обавезе запослених у раду и њихова одговорност за повреду радних обавеза и дужности и причињену штету, покретање и вођење дисциплинског поступка, изрицање мера за учињене повреде радних обавеза, рокове застарелости покретања и вођења поступка, рокове застарелости и извршења дисциплинских мера и друга питања везана за дисциплинску и материјалну одговорност запослених.

Члан 2.

Ступањем на рад у школу запослени Уговором о раду преузима обавезе и дужности на раду и у вези с радом.

Члан 3.

Запослени су међусобно и лично одговорни за савесно извршавање радних дужности и обавеза у радном односу.

Запослени који својом кривицом не испуњава своје дужности и радне обавезе или се не придржава одлука донесених у школи, чини повреду радне дужности и обавезе.

Члан 4.

Запослени одговара само за повреду радне дужности и обавезе која је у време извршења била утврђена Законом и овим правилником.

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

Члан 5.

Запослени који на раду и у вези с радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету органу дужан је да је надокнади.

Члан 6.

У школи се негују односи међусобног разумевања и уважавања личности ученика, запослених и родитеља, односно других законских заступника.

Запослени имају обавезу да својим радом и укупним понашањем доприносе развијању позитивне атмосфере у школи.

II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

1. Радне обавезе, повреде радне обавезе, законске забране

Члан 7.

Запослени је дужан:

1. да чува имовину школе, да се према њој односи с пажњом доброг привредника;
2. да улаже личне и стручне способности при раду и да рационално користи средства за рад;
3. да лично и савесно обавља свој посао, да извршава своје радне дужности и обавезе које произилазе из рада;
4. да рад обавља у одређено радно време и да се за време рада не удаљава са свог посла;
5. да одмах, а најкасније у року од 24 часа, обавести директора, односно његовог заменика, ако је из било којих разлога спречен да дође на рад у школу;
6. да чува пословну тајну;
7. да стално усавршава своје радне и стручне способности;
8. да се придржава заштитних мера при раду;
9. да извршава одлуке надлежних органа;
10. да се придржава Закона и општих аката школе.

Члан 8.

Запослени одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену општим актом установе;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану Законом;
- 3) повреду забране прописану Законом;
- 4) материјалну штету коју нанесе школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Лакше повреде

Члан 9.

Лакше повреде радних обавеза су:

- 1.) неблаговремени долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано или недозвољено напуштање радног места у току радног времена;
- 2.) неоправдан изостанак с посла до два радна дана;
- 3.) несавесно чување службених списа или података;
- 4.) необавештавање о пропустима у вези са безбедности и заштитом здраваља;
- 5.) прикривање материјалне штете;
- 6.) неуредно вођење педагошке документације;

7.) обављање приватног посла за време рада;

8.) неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао или неоправдано пропуштање запосленог да у року од три дана достави надлежном органу школе потврду о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању (боловање);

9.) недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда и др.);

10.) непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на наставним средствима, апаратима, инсталацијама и другим средствима.

За лакше повреде радне обавезе из става 1. овог члана не води се дисциплински поступак.

Директор школе је дужан да запосленог за кога је добио обавештење о учињеној лакшој повреди радне обавезе, саслуша и да утврди све релевантне чињенице неопходне да би могао да квалификује повреду радне обавезе као лакшу повреду. Након што је утврдио да је почињена лакша повреда радне обавезе, директор има дискреционо овлашћење да може поступити на следећи начин:

1) да усмено упозори починиоца лакше повреде радне обавезе и усмено га опомене да убудуће не врши такве повреде радне обавезе или

2) да му за лакшу повреду из става 1. овог члана изрекне новчану казну у висини од 10% од једномесечног износа плате исплаћене за месец у ком је одлука донета.

Против решења директора школе којим је изречена новчана казна починиоцу лакше повреде радне обавезе из става 3. тачке 2) овог члана, дозволена је жалба школском одбору у року од 15 дана од дана пријема решења.

Теже повреде

Члан 10.

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 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 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 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 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 законом.

Повреде забране

Члан 11.

Закон предвиђа следеће повреде забрана:

1. Забрану дискриминације,
2. Забрану насиља, злостављања и занемаривања,
3. Забрану страначког организовања и деловања у школи,
4. Забрану понашања које вређа углед, част или достојанство и
5. Забрану страначког организовања и деловања.

Забрана дискриминације

Члан 12.

У школи су забрањене активности којима се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају лица, односно групе лица, које 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 и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације, као и подстицање или неспречавање таквих активности.

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

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

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, ученика, родитеља односно другог законског заступника или трећег лица 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, ученика, родитеља односно другог законског заступника, трећег лица у школи и друга питања од значаја за заштиту од дискриминације, прописује министар.

Забрана насиља, злостављања и занемаривања

Члан 13.

У школи је забрањено физичко, психичко, социјално насиље, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање запосленог, ученика, родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица, физичко кажњавање и вређање личности ученика или запослених.

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 или понављаног вербалног или невербалног понашања које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности ученика или запосленог.

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

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

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

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

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

Под сексуалним насиљем и злостављањем сматра се понашање којим се 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 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

У школи је забрањен сваки облик насиља и злостављања од стране ученика, његовог родитеља, односно законског заступника, трећег лица, над наставником, стручним сарадником и другим запосленим. Због повреде ове забране против родитеља, односно другог законског заступника ученика или трећег лица, покреће се прекршајни, односно кривични поступак.

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

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

Забрана понашања које вређа углед, част или достојанство

Члан 14.

Забрањено је свако понашање запосленог према ученику; ученика према запосленом; родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица према запосленом; запосленог према родитељу, односно другом законском заступнику; ученика према другом ученику, 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 школи, 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 15.

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

2. Дисциплински поступак

Члан 16.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110–113. закона.

Члан 17.

Директор је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о учињеној повреди дисциплине (лакше и теже) и правила понашања, достави упозорење у писаној форми, у року од пет (5) радних дана од дана добијања обавештења.

У упозорењу из става 1. овог члана директор је дужан да наведе основ за отказ уговора о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ и рок у ком запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако је природа повреде дисциплине и правила понашања таква да повреда није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може у упозорењу навести да ће уговор о раду отказати ако запослени понови исту повреду дисциплине и правила понашања, без поновног упозорења.

У случају из става 3. овог члана директор може запосленом изрећи и меру привременог удаљења с рада без накнаде зараде у трајању до три радна дана.

Члан 18.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења директора изјасни у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 19.

Директор је дужан да упозорење из члана 17. овог правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Мишљење из става 1. овог члана синдикат је дужан да достави директору у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 20.

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 1. 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 којим се уређује општи управни поступак.

Члан 21.

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

Члан 22.

Директор школе по спроведеном дисциплинском поступку доноси решење којим запосленог оглашава кривим и изриче меру, ослобађа одговорности или обуставља поступак, с образложењем и поуком о правном леку.

Решење из става 1. овог члана директор школе је дужан, најдоцније у року од осам дана од дана доношења, да достави запосленом и подносиоцу захтева.

3. Правна заштита запослених

Члан 23.

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.

4. Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка

Члан 24.

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 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.

5. Дисциплинске мере

Члан 25.

Обавезна је поступност код изрицања дисциплинских мера.

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110–113. закона 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.

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.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

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.

О дисциплинској одговорности директора одлучује министар по поступку за разрешење директора дужности пре истека мандата у складу са Законом.

6. Удаљење с рада

Члан 26.

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

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)–4), 6), 9) и 17) :

- 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) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава;
- 6) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених и
- 7) незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином установе;

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене повреде забране из члана 110–113. закона:

- 1) повреду забране дискриминације,
- 2) забране насиља злостављања и занемаривања,
- 3) вређања угледа, части и достојанства личности и
- 4) забране страначког организовања и деловања прописану законом;

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

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.

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

7. Суспензија и одузимање лиценце

Суспензија лиценце

Члан 27.

У току важења лиценца може да буде суспендована.

Лиценца се суспендује наставнику и стручном сараднику који:

1) према извештају просветног саветника не остварује образовно-васпитни рад на начин и по поступку којим се омогућава постизање прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, програма образовања и васпитања и вредновања резултата учења, за кога просветни саветник утврди да није отклонио недостатке у свом раду, ни после датих стручних примедби, предлога и упозорења у писаном облику, на основу чега је два пута негативно оцењен од стране различитих просветних саветника;

2) се према извештају просветног саветника није стручно усавршавао, а просветни саветник у свом извештају утврди да разлози за то нису оправдани.

Школа има обавезу да Министарству достави податке о разлозима за суспензију лиценце наставника и стручног сарадника одмах, а најкасније у року од три дана од пријема извештаја из става 2. овог члана.

Наставник и стручни сарадник има право да изјави примедбу министру на извештај просветног саветника из става 2. овог члана, у року од осам дана од дана пријема извештаја.

Министар решењем одлучује о суспензији лиценце у року од осам дана од истека рока за подношење примедбе.

Решење министра о суспензији лиценце коначно је у управном поступку.

Суспензија лиценце траје најдуже шест месеци.

Наставнику и стручном сараднику коме је суспендована лиценца из разлога наведених у ставу 2. тачка 1) овог члана, укида се суспензија, уколико најкасније у року од шест месеци од достављања решења министра поново положи испит за лиценцу, а ако га не положи, престаје му радни однос.

Док траје суспензија лиценце наставник присуствује настави, односно активностима других наставника које му одређује директор, а стручни сарадник раду стручног сарадника у другој установи коју одреди директор.

Наставнику и стручном сараднику коме је суспендована лиценца, на основу става 2. тачка 2) овог члана, укида се суспензија ако у року од шест месеци од суспензије достави доказе о одговарајућем стручном усавршавању.

Наставник и стручни сарадник за време трајања суспензије лиценце остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме му је суспендована лиценца.

Одузимање лиценце

Члан 28.

Лиценца се одузима наставнику и стручном сараднику:

1) који је правноснажном пресудом осуђен за кривично дело: насиља у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, примање или давање мита, против полне слободе, правног саобраћаја и човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију;

2) на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде забране из чл. 110, 111. и 113. закона, односно по истеку рока за судску заштиту;

3) на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде забране из члана 112. закона учињене други пут, односно по истеку рока за судску заштиту;

4) на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)–6) закона, односно по истеку рока за судску заштиту;

5) ако одбије вршење спољашњег вредновања рада или стручно-педагошког надзора;

6) коме је суспендована лиценца у складу са чланом 149. закона, а стекли су се услови за нову суспензију.

Лиценца се одузима на период од пет година.

Лице коме је одузета лиценца нема право на рад у области образовања и васпитања.

Изузетно, од става 2. овог члана, лице коме је одузета лиценца из разлога прописаних у ставу 1. тачка 1) овог члана нема право на њено поновно издавање нити на рад у установи.

Решење министра о одузимању лиценце коначно је у управном поступку.

Одузета лиценца враћа се Министарству преко установе у којој је лице запослено.

Лице коме је одузета лиценца на период од пет година, по истеку тог рока може да поднесе Министарству захтев за поновно полагање испита за лиценцу.

Лице коме је одузета лиценца на период од пет година стиче право да Министарству поднесе захтев за поновно издавање лиценце, уз достављање доказа о положеном испиту из става 7. овог члана.

III МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 29.

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

Кривица запосленог за учињену штету школи мора бити доказана.

Ако кривица не буде доказана запослени неће бити одговоран за штету.

Члан 30.

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.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом с умишљањем за штету одговарају солидарно.

Члан 31.

Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину, као и ко је штету учинио, утврђује Комисија за накнаду штете од три члана коју именује директор школе.

Ако запослени у року од три месеца не накнади штету утврђену одлуком комисије из претходног става, школа покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 32.

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

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

Члан 33.

У поступку за надокнаду штете запослени се позива да надокнади штету.

Ако запослени одбије да надокнади штету, школа покреће поступак пред надлежним судом за накнаду штете.

Пристанак запосленог да надокнади штету даје се у писменој изјави.

Члан 34.

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

Паушална накнада штете утврђује се у случајевима:

1. неоправданог напуштања радног места у току радног времена;
2. неоправданог изостајања с рада;
3. престанка рада пре истека отказног рока.

Члан 35.

Одлуку о паушалној накнади предлаже комисија за накнаду штете.

Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев директора.

Члан 36.

У случају кад се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавања радних обавеза запослених и обавеза школе, као и од материјалног стања запосленог.

Члан 37.

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

Члан 38.

Против одлуке комисије за накнаду штете запослени, односно подносилац захтева има право жалбе Школском одбору, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Школски одбор је дужан да у року од 15 дана донесе одлуку по уложеној жалби.

Ако запослени није задовољан коначном одлуком или не да писмену изјаву да ће штету надокнадити има право, као и школа, да покрене поступак пред надлежним судом.

Одговорност школе

Члан 39.

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

Ако школа запосленом не надокнади штету у року од 30 дана, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

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, ни кривице лица за које она одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатности с повећаном опасношћу.

Члан 40.

Пре покретања поступка пред надлежним судом и запослени и школа могу покренути поступак за мирно решавање радних спорова, у вези с коначном одлуком о накнади штете, ради посредовања и пружања помоћи у споразумном решавању спорне одлуке.

Постигнути споразум има снагу судског поравнања.

Рок застарелости потраживања

Члан 41.

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи три године, и почиње да тече од дана сазнања за штету у учиниоца.

Када 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.

IV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Престанак радног односа

Члан 42.

Запосленом радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован,
- споразумом између запосленог и послодавца,
- одказом уговора од стране запосленог,
- отказом уговора од стране послодавца ,
- независно од воље запосленог и воље послодавца,
- смрћу запосленог.

Радни однос запосленог у Школи престаје по сили закона, односно независно од воље запосленог и воље послодавца,:

- са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања и

- ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове за заснивање радног односа , односно за рад или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.
- Запослени коме престане радни однос губитка психичке, физичке и здравствене способности за рад са децом и ученицима, остварује право на отпремнину.
Споразумом о престанку радног односа утврђује се датум престанка радног односа.
Пре потписивања споразума, Школа је дужна да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ уговора од стране запосленог

Члан 43.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику , најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа .

Отказ уговора од стране послодавца

Члан 44.

Запосленом приправнику - наставнику и стручном сараднику, престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа ако у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, даном истека тог рока.

Члан 45.

Датум престанка радног односа на основу изречене мере : Престанка радног односа у дисциплинском поступку је датум када је одлука постала коначна и на основу ње директор школе доноси решење о престанку радног односа, сем ако законом није другачије предвиђено.

IV ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 46.

За све што није регулисано овим правилником примењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о основама система образовања и васпитања, Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и Статута школе.

Члан 47.

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

Председник Школског одбора

Лазар Екмецић