

На основу члана 119.ст.1.тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", 88/17), чл.68. ст.1. тачка 1., чл.136 и чл.155. Статута Прехрамбено-хемијске школе у Нишу, Школски одбор је на седници одржаној дана 27.02.2018.године донео следећи,

П Р А В И Л Н И К

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У

ПРЕХРАМБЕНО-ХЕМИЈСКОЈ ШКОЛИ У НИШУ

Члан 1.

У чл. 6. ст.2. мења се и гласи:

„За повреде из става 1. овог члана запосленом се може изрећи дисциплинска мера опомена или новчана казна у висини до 20% од плате запосленог исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до три месеца.“

Члан 2.

Члан 7. мења се и гласи:

„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 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 законом.

Мере за тежу повреду радне обавезе из овог члана су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

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

Запосленом који учини повреду радне обавезе из ст.1. тачка 1) -7) овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора Школе.

За повреду радне обавезе из ст.1. тачка 8) -18) овог члана изриче се новчана казна из ст.3. овог члана 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.“

Члан 3.

Члан 8. брише се.

Члан 4.

Члан 9. мења се и гласи:

„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.

Ближи критеријуми за препознавање облика дискриминације од стране запосленог у Школи, који буду прописани од стране органа овлашћених Законом, непосредно ће се примењивати.“

Члан 5.

Члан 10. мења се и гласи:

„У Школи је забрањено физичко, психичко, социјално, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање запосленог, ученика, 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 ученика.

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

Под физичким насиљем, у смислу Закона и овог Правилника, сматра се: физичко кажњавање ученика од стране запосленог, свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног повређивања ученика или запосленог; насилно понашање запосленог према ученик.

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

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

Под сексуалним насиљем и злостављањем, у смислу Закона и овог Правилника, 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, у смислу Закона и овог Правилника, 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.

Програмом Школе за заштиту ученика од насиља, злостављања и занемаривања ближе се уређују облици и начин препознавања насиља, злостављања и занемаривања ученика од стране запосленог у Школи.“

Члан 6.

После чл.10. додаје се нови поднаслов **„Забрана понашања које вређа углед, част или достојанство“** и нови члан 10а. који гласи:

„Члан 10а.

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

Ближи услови о начинима препознавања понашања којима се вређа углед, част или достојанство у Школи, који буду прописани од стране органа овлашћених Законом, непосредно ће се примењивати.“

Члан 7.

Члан 12. мења се и гласи:

„За повреду забране из чл.10а. Правилника учињену једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Новчана казна из ст.1. овог члана изриче се запосленом у висини од 20%-35% од плате запосленог исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чл. 9., 10. и 11. Правилника, односно који други пут изврши повреду забране прописане чланом 10а. Правилника изриче се мера престанка радног односа.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора Школе.“

Члан 8.

Члан 13. мења се и гласи:

„Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 7. тач. 1)-4), 6), 9) и 17) и повреде забране из чл. 10-12. Правилника, до окончања дисциплинског поступка, у складу са Законом и законом којим се уређује рад.“

Члан 9.

У чл.14. став 1. реч „одлуку“ замењује се речју „решење“.

После став 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Директор Школе покреће дисциплински поступак када постоји основана сумња да је одређени запослени учинио повреду своје радне обавезе.“

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 10.

Члан 15. мења се и гласи:

„Сваки запослени у Школи има право на подношење пријаве за покретање дисциплинског поступка против запосленог у Школи.

Пријава се подноси директору Школе и мора бити образложена, чињенично поткрепљена и потписана од запосленог који је подноси.

Директор Школе може, од запосленог против кога је поднета пријава за покретање дисциплинског поступка, да затражи писмено изјашњење о наводима из пријаве, водећи при томе рачуна о заштити подносиоца пријаве.

Поднета пријава биће одбачена уколико, на основу претходног испитивања основаности пријаве, директор Школе закључи да не постоји основана сумња за покретање дисциплинског поступка против означеног запосленог.“

Члан 11.

У чл. 16. додаје се нови став 2. који гласи:

„Запослени је дужан да се писмено изјасни на наводе из закључка из става 1. овог члана у року од осам дана од дана пријема закључка.“

Члан 12.

У чл.17. став 1. мења се и гласи:

„Запослени мора бити саслушан, са правом да усмено изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу доставити и писмену одбрану.“

У ставу 2. уместо тачке ставља се зарез и додају се речи „односно од достављања позива за заказану расправу.“

Члан 13.

У чл.18. ст.3. брише се.

Досадашњи став 4. постаје став 3.

Члан 14.

Поднаслов „Скраћени дисциплински поступак“ мења се и нови гласи:
“Дисциплински поступак за лакшу повреду радне обавезе.”

Члан 23. мења се и гласи:

„Дисциплински поступак за учињену лакшу повреду радне обавезе запосленог, покреће, води, доноси решење и изриче меру директор Школе.

Дисциплински поступак покреће се закључком, сходно чл. 16. ст.1. Правилника.

Закључак се доставља запосленом који може да се писмено изјасни о наводима из закључка у року од пет дана од дана пријема.

Након пријема писменог изјашњења или ако се запослени у остављеном року није писмено изјаснио на наводе из поднетог закључка, директор Школе доноси решење о дисциплинској одговорности и изриче дисциплинску меру без одржавања усмене расправе.

Изузетно од става 4. овог члана, директор може одлучити да одржи расправу ради саслушања запосленог, односно ради извођења других доказа, уколико сматра да је то потребно ради потпуног разјашњења релевантних чињеница, а у циљу утврђивања дисциплинске одговорности запосленог. У овом случају, на поступак спровођења расправе примењују се одговарајуће одредбе овог Правилника.“

Члан 15.

У чл.26. ст. 1. реч приговор замењује се речју „жалбу“, а број „8“ замењује се бројем „15“.

У ст. 3. број „15“ замењује се бројем „30“.

Члан 16.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе од када ће се и примењивати.

Школски одбор
Председник

Јоцић Александар