**Memo_skola**

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА**

**ОШ ''СТЕФАН НЕМАЊА'' У НИШУ**

Број: 01-3892

Датум: 29.03.2018. године

Н И Ш

На осно­ву чл. 119. став 1. тач­ка 1) За­ко­на о осно­ва­ма си­сте­ма обра­зо­ва­ња и вас­пи­та­ња ("Службени гла­сник РС", бр. 88/2017, у да­љем тек­сту: За­кон) чла­на 55. став 1. тачка 1) Ста­ту­та Основ­не шко­ле " Стефан Немања'' у Нишу број 01-3820 од 20.03.2018. године, Школ­ски од­бор Основ­не шко­ле ''Стефан Немања'' у Нишу , на сед­ни­ци одр­жа­ној да­на 29.03.2018. године, до­нео је

**ПРА­ВИЛ­НИК   
О ДИ­СЦИ­ПЛИН­СКОЈ И МА­ТЕ­РИ­ЈАЛ­НОЈ ОД­ГО­ВОР­НО­СТИ ЗА­ПО­СЛЕ­НИХ У ОСНОВНОЈ ШКОЛИ**

**''СТЕФАН НЕМАЊА'' У НИШУ**

**I ОСНОВ­НЕ ОД­РЕД­БЕ**

**Члан 1.**

Овим Пра­вил­ни­ком о ди­сци­плин­ској и ма­те­ри­јал­ној од­го­вор­но­сти за­по­сле­них (у да­љем тек­сту: Пра­вил­ник) у Шко­ли се уре­ђу­ју 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; ро­ко­ви за­ста­ре­ло­сти по­кре­та­ња и во­ђе­ња по­ступ­ка; ро­ко­ви за­ста­ре­ло­сти и из­вр­ше­ња ди­сци­плин­ских ме­ра, и дру­га пи­та­ња ве­за­на за ди­сци­плин­ску и ма­те­ри­јал­ну од­го­вор­ност за­спо­сле­них.

**Члан 2.**

Сту­па­њем на рад у Шко­лу за­по­сле­ни Уго­во­ром о ра­ду пре­у­зи­ма оба­ве­зе и ду­жно­сти на ра­ду и у ве­зи са ра­дом.

**Члан 3.**

За­по­сле­ни је ду­жан:

1. да чу­ва имо­ви­ну Шко­ле, да се пре­ма њој од­но­си са па­жњом до­брог до­ма­ћи­на;

2. да ра­ци­о­нал­но ко­ри­сти сред­ства за рад и ко­ри­сти ин­вен­тар и опре­му Шко­ле у слу­жбе­не свр­хе;

3. да са­ве­сно оба­вља свој по­сао и да из­вр­ша­ва сво­је рад­не ду­жно­сти и оба­ве­зе из рад­ног од­но­са;

4. да ула­же лич­не и струч­не спо­соб­но­сти при ра­ду;

5. да рад оба­вља у од­ре­ђе­но рад­но вре­ме и да се за вре­ме ра­да не уда­ља­ва са свог по­сла;

6. да од­мах, а нај­ка­сни­је у ро­ку од 24 ча­са, оба­ве­сти ди­рек­то­ра ако је из би­ло ко­јих раз­ло­га спре­чен да до­ђе на рад у Шко­лу;

7. да чу­ва по­слов­ну тај­ну;

8. да стал­но уса­вр­ша­ва сво­је рад­не и струч­не спо­соб­но­сти;

9. да се при­др­жа­ва за­штит­них ме­ра при ра­ду;

10. да из­вр­ша­ва од­лу­ке над­ле­жних ор­га­на;

11. да не по­вре­ђу­је фи­зич­ки и не угро­жа­ва пси­хич­ко и емо­ци­о­нал­но здра­вље и до­сто­јан­ство уче­ни­ка и за­по­сле­них;

12. да се при­др­жа­ва За­ко­на и оп­штих ака­та шко­ле.

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 про­пи­са­на За­ко­ном, Ста­ту­том и овим Пра­вил­ни­ком.

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

**Члан 5.**

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

**II ОД­ГО­ВОР­НОСТ ЗА­ПО­СЛЕ­НОГ**

**Вр­сте по­вре­да рад­них оба­ве­за и вр­сте   
ди­сци­плин­ских ме­ра**

**Члан 6.**

За­по­сле­ни мо­же да од­го­ва­ра за:

1) лак­шу по­вре­ду рад­не оба­ве­зе утвр­ђе­ну овим Пра­вил­ни­ком;

2) те­жу по­вре­ду рад­не оба­ве­зе про­пи­са­ну у чл.164. За­ко­на;

3) по­вре­ду за­бра­не из чла­на 110 – 113. За­ко­на (за­бра­на дис­кри­ми­на­ци­је, на­си­ља, зло­ста­вља­ња и за­не­ма­ри­ва­ња, за­бра­на по­на­ша­ња ко­је вре­ђа углед, част и до­сто­јан­ство и за­бра­на стра­нач­ког ор­га­ни­зо­ва­ња и де­ло­ва­ња);

4) ма­те­ри­јал­ну ште­ту ко­ју на­не­се уста­но­ви, на­мер­но или крај­њом не­па­жњом, у скла­ду са За­ко­ном и овим Пра­вил­ни­ком.

**Члан 7.**

 Лак­ше по­вре­де рад­не оба­ве­зе за­по­сле­ног у Шко­ли су:

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 или на ме­сти­ма где то ни­је пред­ви­ђе­но;

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. 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.

Ме­ре за лак­шу по­вре­ду рад­не оба­ве­зе из ста­ва 1. овог чла­на су:

1) пи­са­на опо­ме­на, и

2) нов­ча­на ка­зна у ви­си­ни до 20% од пла­те ис­пла­ће­не за ме­сец у ко­ме је од­лу­ка до­не­та у тра­ја­њу до три ме­се­ца.

**Члан 8.**

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 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, од­но­сно дру­гим про­пи­сом о рад­ним од­но­си­ма ко­ји се при­ме­њу­је на за­по­сле­не у Шко­ли.

Ме­ре за те­жу по­вре­ду рад­не оба­ве­зе из ста­ва 1. овог чла­на су нов­ча­на ка­зна, уда­ље­ње са ра­да и пре­ста­нак рад­ног од­но­са, од­но­сно:

1) Због учи­ње­не те­же по­вре­де рад­не оба­ве­зе из тач. 1)–4), 6), 9) и 17) ста­ва 1. овог чла­на, за­по­сле­ни се при­вре­ме­но уда­љу­је са ра­да до окон­ча­ња ди­сци­плин­ског по­ступ­ка, у скла­ду са За­ко­ном и за­ко­ном ко­јим се уре­ђу­је рад;

2) Због учи­ње­не по­вре­де рад­не оба­ве­зе из тач. 8) –18) ста­ва 1. овог чла­на из­ри­че се:

- нов­ча­на ка­зна, у ви­си­ни од 20%–35% од пла­те ис­пла­ће­не за ме­сец у ко­ме је од­лу­ка до­не­та, у тра­ја­њу до шест ме­се­ци, или

- уда­ље­ње са ра­да у тра­ја­њу до три ме­се­ца, или

- ме­ра пре­стан­ка рад­ног од­но­са уко­ли­ко су на­ве­де­не по­вре­де учи­ње­не све­сним не­ха­том, на­мер­но или у ци­љу при­ба­вља­ња се­би или дру­го­ме про­тив­прав­не имо­вин­ске ко­ри­сти;

3) Због учи­ње­не по­вре­де рад­не оба­ве­зе из тач. 1)–7) став 1. овог чла­на из­ри­че се ме­ра пре­стан­ка рад­ног од­но­са.

Ди­рек­тор Шко­ле има пра­во да упу­ти рад­ни­ка на про­ве­ру утвр­ђи­ва­ња ал­ко­хо­ли­са­но­сти - ал­ко­тест или про­ве­ром кр­ви, ка­да уз при­су­ство два све­до­ка – рад­ни­ка Шко­ле, осно­ва­но по­сум­ња да је рад­ник под ути­ца­јем ал­ко­хо­ла. Рад­ник је ду­жан да се од­мах под­врг­не ал­ко­те­сту. Тро­шко­ве утвр­ђи­ва­ња сно­си Шко­ла.

Рад­ник ко­ји од­би­је про­ве­ру из ста­ва 4. овог чла­на, сма­тра се да при­зна­је по­вре­ду рад­не оба­ве­зе из ста­ва 1. тач­ка 6) овог чла­на.

**По­вре­де за­бра­не**

**За­бра­на дис­кри­ми­на­ци­је**

**Члан 9.**

За­по­сле­ном у Шко­ли је за­бра­ње­но 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.

Ме­ре за те­жу по­вре­ду за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на су нов­ча­на ка­зна, уда­ље­ње са ра­да и пре­ста­нак рад­ног од­но­са, од­но­сно:

1) За­по­сле­ни се при­вре­ме­но уда­љу­је са ра­да због учи­ње­не те­же по­вре­де за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на до окон­ча­ња ди­сци­плин­ског по­ступ­ка, у скла­ду са За­ко­ном и за­ко­ном ко­јим се уре­ђу­је рад;

2) За­по­сле­ном ко­ји из­вр­ши по­вре­ду за­бра­не про­пи­са­не ста­вом 1. овог чла­на, из­ри­че се ме­ра пре­стан­ка рад­ног од­но­са.

**За­бра­на на­си­ља, зло­ста­вља­ња и   
за­не­ма­ри­ва­ња**

**Члан 10.**

За­по­сле­ном у Шко­ли је за­бра­ње­но да фи­зич­ки, пси­хич­ки, со­ци­јал­но, сек­су­ал­но, ди­ги­тал­но и сва­ким дру­гим на­си­љем, зло­ста­вља и за­не­ма­ру­је дру­гог за­по­сле­ног, уче­ни­ка, ро­ди­те­ља од­но­сно дру­гог за­кон­ског за­ступ­ни­ка или тре­ћег ли­ца у уста­но­ви.

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 сма­тра се: фи­зич­ко ка­жња­ва­ње уче­ни­ка од стра­не за­по­сле­ног; сва­ко по­на­ша­ње ко­је мо­же да до­ве­де до ствар­ног или по­тен­ци­јал­ног те­ле­сног по­вре­ђи­ва­ња уче­ни­ка; на­сил­но по­на­ша­ње за­по­сле­ног пре­ма уче­ни­ку.

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

Под со­ци­јал­ним на­си­љем сма­тра се ис­кљу­чи­ва­ње уче­ни­ка из гру­пе вр­шња­ка и раз­ли­чи­тих об­ли­ка ак­тив­но­сти уста­но­ве.

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 (veb site), че­то­ва­њем, укљу­чи­ва­њем у фо­ру­ме, со­ци­јал­не мре­же и дру­гим об­ли­ци­ма ди­ги­тал­не ко­му­ни­ка­ци­је.

Ме­ре за те­жу по­вре­ду за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на су нов­ча­на ка­зна, уда­ље­ње са ра­да и пре­ста­нак рад­ног од­но­са, од­но­сно:

1) За­по­сле­ни се при­вре­ме­но уда­љу­је са ра­да због учи­ње­не те­же по­вре­де за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на до окон­ча­ња ди­сци­плин­ског по­ступ­ка, у скла­ду са За­ко­ном и за­ко­ном ко­јим се уре­ђу­је рад;

2) За­по­сле­ном ко­ји из­вр­ши по­вре­ду за­бра­не про­пи­са­не ста­вом 1. овог чла­на, из­ри­че се ме­ра пре­стан­ка рад­ног од­но­са.

**За­бра­на по­на­ша­ња ко­је вре­ђа углед,   
част или до­сто­јан­ство**

**Члан 11.**

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

Ме­ре за те­жу по­вре­ду за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на су нов­ча­на ка­зна, уда­ље­ње са ра­да и пре­ста­нак рад­ног од­но­са, од­но­сно:

1) За­по­сле­ни се при­вре­ме­но уда­љу­је са ра­да због учи­ње­не те­же по­вре­де за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на до окон­ча­ња ди­сци­плин­ског по­ступ­ка, у скла­ду са За­ко­ном и за­ко­ном ко­јим се уре­ђу­је рад;

2) За­по­сле­ном ко­ји из­вр­ши по­вре­ду за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на је­дан­пут, из­ри­че се нов­ча­на ка­зна или при­вре­ме­но уда­ље­ње са ра­да три ме­се­ца;

3) За­по­сле­ном ко­ји дру­ги пут из­вр­ши по­вре­ду за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на, из­ри­че се ме­ра пре­стан­ка рад­ног од­но­са.

Нов­ча­на ка­зна за те­жу по­вре­ду рад­не оба­ве­зе из ста­ва 2. тач­ка 2) овог чла­на, из­ри­че се у ви­си­ни од 20%–35% од пла­те ис­пла­ће­не за ме­сец у ко­ме је од­лу­ка до­не­та, у тра­ја­њу до шест ме­се­ци.

**За­бра­на стра­нач­ког ор­га­ни­зо­ва­ња и   
де­ло­ва­ња**

**Члан 12.**

За­по­сле­ном је у Шко­ли за­бра­ње­но стра­нач­ко ор­га­ни­зо­ва­ње и де­ло­ва­ње и ко­ри­шће­ње про­сто­ра уста­но­ве у те свр­хе.

Ме­ре за те­жу по­вре­ду за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на су нов­ча­на ка­зна, уда­ље­ње са ра­да и пре­ста­нак рад­ног од­но­са, од­но­сно:

1) За­по­сле­ни се при­вре­ме­но уда­љу­је са ра­да због учи­ње­не те­же по­вре­де за­бра­не из ста­ва 1. овог чла­на до окон­ча­ња ди­сци­плин­ског по­ступ­ка, у скла­ду са За­ко­ном и за­ко­ном ко­јим се уре­ђу­је рад;

2) За­по­сле­ном ко­ји из­вр­ши по­вре­ду за­бра­не про­пи­са­не ста­вом 1. овог чла­на, из­ри­че се ме­ра пре­стан­ка рад­ног од­но­са.

**III ДИ­СЦИ­ПЛИН­СКИ ПО­СТУ­ПАК**

**Члан 13.**

Ди­сци­плин­ски по­сту­пак се по­кре­ће и во­ди за:

1) учи­ње­ну те­жу по­вре­ду рад­не оба­ве­зе из чла­на 8. овог Пра­вил­ни­ка, и

2) по­вре­ду за­бра­не из чл. 9 - 12. овог Пра­вил­ни­ка.

Ди­рек­тор Шко­ле по­кре­ће и во­ди ди­сци­плин­ски по­сту­пак, до­но­си ре­ше­ње и из­ри­че ме­ру у ди­сци­плин­ском по­ступ­ку про­тив за­по­сле­ног.

**По­кре­та­ње ди­сци­плин­ског   
по­ступ­ка**

**Члан 14.**

Ди­сци­плин­ски по­сту­пак про­тив за­по­сле­ног по­кре­ће ди­рек­тор Шко­ле пи­сме­ним за­кључ­ком, ко­ји са­др­жи на­ро­чи­то:

- по­дат­ке о за­по­сле­ном ко­ји је учи­нио по­вре­ду (име и пре­зи­ме, го­ди­на ро­ђе­ња, ме­сто ста­но­ва­ња, рад­но ме­сто на ко­је је рас­по­ре­ђен);

- опис по­вре­де за­бра­не, од­но­сно рад­не оба­ве­зе;

- вре­ме, ме­сто и на­чин из­вр­ше­ња де­ла;

- до­ка­зе ко­ји ука­зу­ју на из­вр­ше­ње по­вре­де рад­не оба­ве­зе;

- оба­ве­ште­ње за­по­сле­ном да има пра­во да ан­га­жу­је бра­ни­о­ца.

**Члан 15.**

За­по­сле­ни је ду­жан да се пи­сме­но из­ја­сни на на­во­де из за­кључ­ка из чла­на 14. овог Пра­вил­ни­ка у ро­ку од осам да­на од да­на при­је­ма за­кључ­ка.

**Уда­ља­ва­ње са ра­да**

**Члан 16.**

За­по­сле­ни се до окон­ча­ња ди­сци­плин­ског по­ступ­ка при­вре­ме­но уда­ља­ва са ра­да због:

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;

7. не­за­ко­ни­то рас­по­ла­га­ње сред­стви­ма, школ­ским про­сто­ром, опре­мом и имо­ви­ном уста­но­ве;

8. по­вре­де за­бра­не из чл. 9 – 12. овог Пра­вил­ни­ка.

**Во­ђе­ње ди­сци­плин­ског по­ступ­ка**

**Члан 17.**

Ди­сци­плин­ски по­сту­пак про­тив за­по­сле­ног во­ди ди­рек­тор шко­ле.

Ди­сци­плин­ски по­сту­пак про­тив за­по­сле­ног је хи­тан.

**Члан 18.**

Ди­рек­тор за­ка­зу­је рас­пра­ву ра­ди утвр­ђи­ва­ња ди­сци­плин­ске од­го­вор­но­сти за­по­сле­ног нај­ра­ни­је у ро­ку од де­сет да­на од да­на до­ста­вља­ња за­кључ­ка за­по­сле­ном.

**Члан 19.**

По­зив за ро­чи­ште до­ста­вља се за­по­сле­ном про­тив ко­га се во­ди ди­сци­плин­ски по­сту­пак, ње­го­вом бра­ни­о­цу, као и пред­став­ни­ку син­ди­ка­та чи­ји је за­по­сле­ни члан.

**Усме­на рас­пра­ва**

**Члан 20.**

Ди­сци­плин­ски по­сту­пак је ја­ван.

Јав­ност се мо­же ис­кљу­чи­ти ако је по­треб­но обез­бе­ди­ти чу­ва­ње др­жав­не, слу­жбе­не или дру­ге про­пи­са­не тај­не и ра­ди за­шти­те ин­те­ре­са ма­ло­лет­них ли­ца.

Од­лу­ку о ис­кљу­че­њу јав­но­сти до­но­си ди­рек­тор.

**Члан 21.**

За­по­сле­ни чи­ја се од­го­вор­ност утвр­ђу­је мо­ра би­ти са­слу­шан, са пра­вом да усме­но из­ло­жи сво­ју од­бра­ну, сам или пре­ко за­ступ­ни­ка, а мо­же за ра­пра­ву до­ста­ви­ти и пи­сме­ну од­бра­ну.

Ако је за­по­сле­ни на рас­пра­ву уред­но по­зван, а без оправ­да­ног раз­ло­га се не ода­зо­ве по­зи­ву, рас­пра­ва се мо­же одр­жа­ти и без при­су­ства за­по­сле­ног.

**Члан 22.**

О одр­жа­ном ро­чи­шту, са­слу­ша­њу за­по­сле­ног, све­до­ка у по­ступ­ку и спро­во­ђе­њу дру­гих до­ка­за у по­ступ­ку во­ди се за­пи­сник.

**До­но­ше­ње од­лу­ке у ди­сци­плин­ском по­ступ­ку и   
из­ри­ца­ње ди­сци­плин­ске ме­ре**

**Члан 23.**

Ди­рек­тор до­но­си ре­ше­ње и из­ри­че ме­ру у у ди­сци­плин­ском по­ступ­ку про­тив за­по­сле­ног.

При­ли­ком до­но­ше­ња од­лу­ке о из­ри­ца­њу ди­сци­плин­ске ме­ре, ди­рек­тор ће има­ти у ви­ду:

- те­жи­ну учи­ње­не по­вре­де и ње­не по­сле­ди­це;

- сте­пен од­го­вор­но­сти за­по­сле­ног;

- ра­ни­је по­на­ша­ње за­по­сле­ног;

- по­на­ша­ње по­сле учи­ње­не по­вре­де, и

- дру­ге олак­ша­ва­ју­ће и оте­жа­ва­ју­ће окол­но­сти.

**Члан 24.**

 По спро­ве­де­ном ди­сци­плин­ском по­ступ­ку ди­рек­тор Шко­ле до­но­си ре­ше­ње ко­јим се за­по­сле­ни огла­ша­ва кри­вим и из­ри­че ди­сци­плин­ска ме­ра, осло­ба­ђа од од­го­вор­но­сти или се по­сту­пак об­у­ста­вља, са обра­зло­же­њем и по­у­ком о прав­ном ле­ку.

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

**По­сту­па­ње дру­го­сте­пе­ног ор­га­на у   
ди­сци­плин­ском по­ступ­ку**

**Члан 25.**

Про­тив ре­ше­ња о ди­сци­плин­ској 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 не­бла­го­вре­ме­на, 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 Шко­ле на по­нов­ни по­сту­пак.

Про­тив но­вог ре­ше­ња ди­рек­то­ра Шко­ле 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.

**За­ста­ре­лост по­кре­та­ња и во­ђе­ња   
ди­сци­плин­ског по­ступ­ка**

**Члан 26.**

По­кре­та­ње ди­сци­плин­ског по­ступ­ка за­ста­ре­ва:

1) у ро­ку од три ме­се­ца од да­на са­зна­ња за по­вре­ду рад­не оба­ве­зе и учи­ни­о­ца, од­но­сно,

2) у ро­ку од шест ме­се­ци од да­на ка­да је по­вре­да учи­ње­на, осим ако је учи­ње­на по­вре­да за­бра­не из чл. 9 –12. овог Пра­вил­ни­ка, 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.

**Еви­ден­ци­ја о из­ре­че­ним ди­сци­плин­ским   
ме­ра­ма**

**Члан 27.**

Шко­ла во­ди еви­ден­ци­ју о из­ре­че­ним ди­сци­плин­ским ме­ра­ма за­по­сле­них.

**IV МА­ТЕ­РИ­ЈАЛ­НА ОД­ГО­ВОР­НОСТ**

**Члан 28.**

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

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

**Члан 29.**

Ако је ште­ту про­у­зро­ко­ва­ло ви­ше за­по­сле­них, сва­ки за­по­сле­ни је од­го­во­ран за део ште­те ко­ју је про­у­зро­ко­вао.

Ако се не мо­же утвр­ди­ти удео сва­ког за­по­сле­ног у про­у­зро­ко­ва­њу ште­те, сма­тра се да су сви за­по­сле­ни под­јед­на­ко од­го­вор­ни и ште­ту на­док­на­ђу­ју у јед­на­ким де­ло­ви­ма.

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

**Члан 30.**

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.

**Члан 31.**

Ви­си­на ште­те утвр­ђу­је се на осно­ву це­нов­ни­ка или књи­го­вод­стве­не вред­но­сти ства­ри. Ако се ви­си­на ште­те не мо­же утвр­ди­ти на овај на­чин или би про­у­зро­ко­ва­ло не­сра­змер­не тро­шко­ве, ви­си­на ште­те утвр­ђу­је се у па­у­шал­ном из­но­су, про­це­ном ште­те или ве­шта­че­њем пре­ко струч­ног ли­ца.

**Члан 32.**

На осно­ву спро­ве­де­ног по­ступ­ка, ди­рек­тор до­но­си ре­ше­ње ко­јим се за­по­сле­ни огла­ша­ва од­го­вор­ним за про­у­зро­ко­ва­ну ште­ту и оба­ве­зу­је да ште­ту на­кна­ди, осло­ба­ђа од од­го­вор­но­сти или се по­сту­пак об­у­ста­вља.

**Члан 33.**

Ре­ше­њем ко­јим се на­ла­же за­по­сле­ном да ште­ту на­док­на­ди, утвр­ђу­је се на­чин на ко­ји ће за­по­сле­ни да на­док­на­ди ште­ту и у ком ро­ку. Ако за­по­сле­ни у ро­ку од три ме­се­ца не на­кна­ди ште­ту, шко­ла по­кре­ће по­сту­пак пред над­ле­жним су­дом.

**Члан 34.**

У оправ­да­ним слу­ча­је­ви­ма, ди­рек­тор мо­же, де­ли­мич­но осло­бо­ди­ти за­по­сле­ног од на­кна­де ште­те ко­ју је про­у­зро­ко­вао, по­ла­зе­ћи од ути­ца­ја ште­те на про­цес ра­да, из­вр­ша­ва­ња рад­них оба­ве­за за­по­сле­них, као и од ма­те­ри­јал­ног ста­ња за­по­сле­ног.

**Члан 35.**

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

**Члан 36.**

Про­тив ре­ше­ња ди­рек­то­ра за на­кна­ду ште­те за­по­сле­ни има пра­во при­го­во­ра Школ­ском од­бо­ру, у ро­ку од 15 да­на од да­на до­ста­вља­ња од­лу­ке.

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

**Члан 37.**

Рок за­ста­ре­ло­сти по­тра­жи­ва­ња на­кна­де ште­те из­но­си 3 го­ди­не, и по­чи­ње да те­че од да­на са­зна­ња за ште­ту и 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.

**V ЗА­ВР­ШНЕ ОД­РЕД­БЕ**

**Члан 38.**

Овај Пра­вил­ник сту­па на сна­гу осмог да­на по об­ја­вљи­ва­њу на огла­сној та­бли шко­ле. 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 39.**

Ди­сци­плин­ски по­ступ­ци за­по­че­ти до да­на сту­па­ња на сна­гу овог Пра­вил­ни­ка, окон­ча­ће се по од­ред­ба­ма за­ко­на, од­но­сно оп­штег ак­та, ко­ји су ва­жи­ли до сту­па­ња на сна­гу овог Пра­вил­ни­ка.

**Члан 40.**

Сту­па­њем на сна­гу овог Пра­вил­ни­ка пре­ста­је да ва­жи Пра­вил­ник о ди­сци­плин­ској и ма­те­ри­јал­ној од­го­вор­но­сти за­по­сле­них број 01-3661 од 24.12.2013. го­ди­не.

Пред­сед­ник Школ­ског од­бо­ра

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Датум ступања на снагу

07.04.2018. године

Секретар Школе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_