



МЕДИЦИНСКА ШКОЛА "Др Миленко Хаџић" Ниш, ул. Зетска бр. 55,
тел. 018/530-508, тел/факс 018/225-041, ПИБ 102141648,
мат.број: 07216106 жиро рачун: 840-1700660-57 Управа за трезор,
email: medicinskaskolanis@mts.rs

број: 02 - 412

Дана 21.03.2018.

**ПРАВИЛНИК
О
ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ
ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ
МЕДИЦИНСКЕ ШКОЛЕ
"Др Миленко Хаџић"
Н и ш**

На основу члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, број 88/17) и члана 37. став 1. тачке 1) Статута Школе, школски одбор Медицинске школе “Др Миленко Хаџић” у Нишу, на седници одржаној 21.03.2018. године донео је

**П Р А В И Л Н И К
О Д И С Ц И П Л И Н С К О Ј И М А Т Е Р И Ј А Л Н О Ј
О Д Г О В О Р Н О С Т И З А П О С Л Е Н И Х
М е д и ц и н с к е ш к о л е " Д р М и л е н к о Х а џ и ћ "**

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених (у даљем тексту: Правилник) у Медицинској школи "Др Миленко Хаџић" у Нишу (у даљем тексту: Школа) уређују се обавезе запослених у раду и њихова одговорност за повреду радних обавеза и дужности, забрана и причињену штету, покретање и вођење дисциплинског поступка, рокови застарелости извршења дисциплинских мера и друга питања везана за дисциплинску и материјалну одговорност запослених у Школи.

Члан 2.

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

За свој рад запослени у Школи одговара материјално и дисциплински.

Члан 3.

Запослени су 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 искључују дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља повреду дужности и обавезе.

Ослобађање кривичне, односно прекршајне и одговорности за привредни преступ не искључује изрицање дисциплинске мере.

Члан 5.

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

II. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

1. Радне обавезе

Члан 6.

Запослени је на раду обавезан да се придржава законом прописаних обавеза, а нарочито је дужан:

- 1) да чува имовину Школе и да се према њој односи са 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 чува пословну тајну;
- 6) да стално усавршава своје радне и стручне способности;
- 7) да се придржава прописаних мера заштите на раду;
- 8) да извршава одлуке надлежних органа;
- 9) да се придржава закона и општих аката и одлука органа.

2. Начела дисциплинске одговорности

Члан 7.

Дисциплинска одговорност запосленог јесте одговорност за учињену повреду радне обавезе или повреду забране.

Члан 8.

Запослени може одговарати за учињену повреду радне обавезе или забране утврђене законом или Уговором.

Теже повреде радних обавеза и повреде забрана утврђене су законом.
Лакше повреде радних обавеза утврђене су Уговором.

Члан 9.

Запослени може да одговара само за повреду радне обавезе или забране која је у време извршења била утврђена законом или Уговором.

Члан 10.

Местом извршења повреде радне обавезе или забране сматра се како место где је учинилац радио или био дужан да ради, тако и место где је последица повреде наступила или место где је последица према умишљају учиниоца требало да наступи.

Члан 11.

Време извршења повреде радне обавезе или забране јесте време када је учинилац радио (када су у питању повреде извршене чињењем) или био дужан да ради (када су у питању повреде извршене нечињењем), без обзира на то када је наступила последица.

Члан 12.

Дисциплински може одговорати само запослени који је повреду радне обавезе или забране извршио у стању урачунљивости и поступајући с умишљајем или из нехата.

Члан 13.

Разлози који искључују постојање повреде радне обавезе или забране су:
- поступање у нужној одбрани,
- поступање у крајњој нужди.

Члан 14.

Разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог, и поред учињене повреде радне обавезе или забране су:
- поступање у стварној заблуди,
- поступање у оправданој правној заблуди,
- поступање под утицајем силе или претње.

3. Лакше повреде радних обавеза

Члан 15.

Запослени дисциплински одговара за следеће лакше повреде радних обавеза:

- 1) неблаговремен долазак на рад и/или одлазак са рада пре истека радног времена;
- 2) неоправдано одсуствовање са рада у току радног времена за време када је обавезна присутност;
- 3) неоправдано одсуство са рада до два радна дана узастопно или неоправдано одсуство са рада у трајању од једног, два, три или више радних дана, али не узастопно;
- 3) необавештавање о пропустима у вези с безбедношћу и здрављем на раду;
- 4) ометање седница органа Послодавца;
- 5) неоправдано изостајање са седница стручног органа, тима или Педагошког колегијума Послодавца, ако је запослени члан тог органа;

- 6) непристојно понашање и/или одевање у просторијама Послодавца, школском дворишту или на другом месту на којем се изводи образовно-васпитни рад;
- 7) кршење права ученика које не спада у теже повреде радних обавеза;
- 8) непријављивање директору или Школском одбору кршења права ученик.

4. Теже повреде радних обавеза

Члан 16.

Запослени дисциплински одговара за следеће теже повреде радних обавеза:

- 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 друге психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе;
- 4) ношење оружја код Послодавца;
- 5) наплаћивање припреме ученика Послодавца од стране наставника, 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 Послодавца, 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 Послодавца;
- 18) необезбеђивање минимума процеса рада за време штрајка, од стране наставника или стручног сарадника;
- 19) друге повреде радне обавезе у складу са законом.

Члан 17.

Запослени дисциплински одговара и за повреде забрана дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, понашања које вређа углед, част или достојанство и страначког организовања и деловања.

5. Дисциплинске мере

Члан 18.

За лакше повреде радних обавеза, учињене с умишљајем или из нехата, могу се изрећи следеће дисциплинске мере:

- 1) писана опомена;
- 2) новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до три месеца.

Члан 19.

Дисциплинска мера престанак радног односа изриче се:

- 1) за повреду забрана дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања и страначког организовања;
- 2) за поновљену повреду забране понашања које вређа углед, част или достојанство;
- 3) за теже повреде радне обавезе: извршење кривичног дела на раду или у вези са радом; подстрекавање на употребу алкохолних пића ученика, или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе; подстрекавање на употребу наркотичког средства или друге психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе; ношење оружја код Послодавца; наплаћивање припреме ученика Послодавца од стране наставника, а ради оцењивања, односно полагања испита; долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава; неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана; необезбеђивање минимума процеса рада за време штрајка, од стране наставника или стручног сарадника;
- 4) за теже повреде радне обавезе: неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи; неспровођење мера безбедности ученика и запослених; уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе; одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима; одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом Послодавца, родитељу, односно другом законском заступнику; неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података; незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права ученика или другог запосленог; неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада; злоупотреба права из радног односа; незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином Послодавца; друге повреде радне обавезе у складу са законом, уколико су учињене свесним нехатом, намерно или са циљем прибављања себи или другоме противправне имовинске користи.

Члан 20.

Дисциплинска мера новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца изриче за први пут учињену повреду забране понашања које вређа углед, част или достојанство и за теже повреде радне обавезе: неовлашћена промена

података у евиденцији, односно јавној исправи; неспровођење мера безбедности ученика и запослених; уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе; одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима; одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом Послодавца, родитељу, односно другом законском заступнику; неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података; незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права ученика или другог запосленог; неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада; злоупотреба права из радног односа; незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином Послодавца; друге повреде радне обавезе у складу са законом, уколико нису учињене свесним нехатом, намерно нити са циљем прибављања себи или другоме противправне имовинске користи.

Новчана казна за повреду забране или теже повреде радне обавезе из члана става 1. овог члана Уговора изриче се у висини од 20-35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Члан 21.

За исту повреду радне обавезе или забране запослени не може два пута дисциплински одговарати, нити му се за исту повреду обавезе или забране могу изрећи две дисциплинске мере.

Члан 22.

Приликом одлучивања о врсти и тежини мере која ће се изрећи запосленом, директор треба да посебно води рачуна о:

- 1) циљевима генералне и специјалне превенције;
- 2) олакшавајућим и отежавајућим околностима за запосленог (тежина повреде, односно њених последица, степен урачунљивости и кривице, психофизичко стање запосленог, кајање због учињене повреде и одсуство кајања, понашање запосленог после учињене повреде, раније понашање на послу, раније чињење повреда радних обавеза или забрана, итд.).

6. Поступак за изрицање мера за лакше повреде радних обавеза

Члан 23.

Послодавац је дужан да пре изрицања мере за лакшу повреду радних обавеза запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за изрицање мере и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе врсту мере која се запосленом може изрећи, основ за изрицање мере, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови њено изрицање и рок за давање одговора на упозорење.

7. Дисциплински поступак

Члан 24.

Директор покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог због извршене теже повреде радне обавезе или повреде забране.

Члан 25.

Дисциплински поступак покреће се ако постоји основана сумња да је запослени учинио тежу повреду радне обавезе или повреду забране.

Дисциплински поступак директор може покренути по сопственој иницијативи или по дисциплинској пријави коју може да поднесе сваки запослени, ученик или родитељ, односно други законски заступник ученика.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком (у даљем тексту: закључак) на који жалба није допуштена.

Закључак садржи податке о запосленом, опис повреде забране или повреде 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 у року од осам дана од дана пријема закључка.

Члан 26.

Запослени мора бити саслушан у дисциплинском поступку, с правом да усмено изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу да достави и писмену одбрану.

Изузетно, расправа може да се одржи и без присуства запосленог, под условом да је запослени на расправу уредно позван.

Члан 27.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним Законом о општем управном поступку.

Члан 28.

У дисциплинском поступку утврђују се све чињенице које су релевантне за утврђивање одговорности запосленог и за изрицање дисциплинске мере.

Члан 29.

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

Члан 30.

По спроведеном поступку директор може донети:

- 1) решење којим се запослени оглашава кривим, у ком случају му се изриче и дисциплинска мера;
- 2) решење којим се запослени ослобађа се од одговорности;
- 3) решење којим се поступак против запосленог обуставља.

Члан 31.

Запослени се оглашава кривим и изриче му се дисциплинска мера ако је у поступку утврђено да је као урачунљив и крив извршилац извршио повреду радне обавезе или повреду забране која му се ставља на терет, а притом не постоје разлози који искључују постојање повреде нити разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог, односно противправност његове радње.

Члан 32.

Запослени се ослобађа од дисциплинске одговорности:

- 1) ако постоје разлози који искључују постојање повреде радне обавезе или забране која му се ставља на терет;
- 2) ако радња коју је учинио нема сва обележја повреде радне обавезе или забране која му се ставља на терет;
- 3) ако постоје разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог;
- 4) ако у дисциплинском поступку није доказано да је запослени учинио повреду која му се ставља на терет.

Члан 33.

Дисциплински поступак против запосленог обуставља се:

- 1) ако је наступила застарелост покретања или вођења дисциплинског поступка;
- 2) ако је запослени за исту радњу раније већ дисциплински одговарао;
- 3) ако директор у току поступка утврди да не постоје законски услови за вођење поступка па одустане од дисциплинског гоњења запосленог;
- 4) ако запосленом у току поступка престане радни однос код Послодавца;
- 5) ако запослени у току поступка умре.

8. Дисциплинска одговорност директора

Члан 34.

О дисциплинској одговорности директора Школе одлучује Школски одбор.

Члан 35.

Школски одбор разрешиће директора дужности пре истека мандата из разлога утврђених законом.

9. Застарелост дисциплинске одговорности

Члан 36.

Дисциплинска одговорност за лакшу повреду радне обавезе застарева, односно мера за извршену лакшу повреду радне обавезе не може се изрећи по истеку 30 дана од дана директоровог сазнања за извршену повреду и извршиоца

(субјективни рок), односно у року од три месеца од дана када је повреда извршена (објективни рок).¹

Застарелост не тече ако поступак за изрицање мере из става 1. овог члана Уговора није могао да се спроведе због одсуства запосленог.

Члан 37.

Покретање дисциплинског поступка због учињене теже повреде радне обавезе застарева протеком три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и извршиоца (субјективни рок), односно протеком шест месеци од дана када је повреда учињена (објективни рок).

Покретање дисциплинског поступка због учињене повреде забране застарева протеком две године од дана када је повреда забране учињена.

Вођење дисциплинског поступка застарева протеком 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.

10. Удаљење запосленог са рада

Члан 38.

Запослени може бити привремено удаљен са рада на основу одредаба Закона о раду и Закона о основама система образовања и васпитања.

Угрожавање имовине веће вредности непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе разлог је за факултативно удаљење у односу на вредност имовине.

Члан 39.

Наставник и стручни сарадник коме је суспендована лиценца, удаљава се привремено из образовно-васпитног рада, до укидања суспензије лиценце.

Ако директор не удаљи запосленог, школски одбор је дужан да донесе одлуку о удаљењу.

Члан 40.

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

Члан 41.

Накнада зараде запосленог за време удаљења са рада врши се у складу са одредбама Закона о раду.

III. ПРАВНА ЗАШТИТА

Члан 42.

На решење о дисциплинској одговорности запослени има право жалбе школском одбору у року од осам дана од дана достављања решења директора.

Члан 43.

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

Члан 44.

Уколико је приговор неблаговремен, недопуштен или је изјављен од неовлашћеног лица школски одбор ће га одбацити закључком.

Члан 45.

Школски одбор решењем одбија приговор као неоснован ако утврди да је поступак правилно спроведен и да је решење засновано на закону.

Члан 46.

Ако школски одбор утврди да су у поступку одлучне чињенице погрешно и непотпуно утврђене, да су повређена правила поступка што је утицало на правилно решавање ствари, и да је изрека решења нејасна или у противречности са образложењем, решењем ће поништити решење донето у првостепеном поступку и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења запослени има право на приговор.

Члан 47.

Уколико школски одбор не одлучи по приговору или запослени није задовољан његовом одлуком, запослени се може обратити надлежном суду у року од 15 дана од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

IV. ЗАСТАРЕЛОСТ ПОКРЕТАЊА И ВОЂЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 48.

Покретање дисциплинског поступка застарјева у року од 3 месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од 6 месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је повреда забране из чл. 9. до 11. овог правилника, када покретање дисциплинског поступка застарјева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Члан 49.

Вођење дисциплинског поступка застарјева у року од 6 месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

Ако повреда радне обавезе садржи обележја кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарјева протеком шест месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протеком рока у коме застарјева кривично гођење за то кривично дело, уколико је тај рок дужи од шест месеци.

Члан 50.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других оправданих разлога.

V. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 51.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао Школи, другом правном лицу или грађанину.

Члан 52.

Ако штета проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог из става 1. 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 53.

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 плаћене штете.

Члан 54.

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

Члан 55.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија о три члана коју образује директор Школе и у којој се налази један представник синдиката.

Члан 56.

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 57.

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

Члан 58.

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.

VI. ВОЂЕЊЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЕРАМА

Члан 59.

О изреченим дисциплинским мерама Школа води евиденцију.

Ако запослени у року од једне године од дана правоснажности одлуке којом је изречена новчана казна не учини повреду радне обавезе, изречена мера се брише из евиденције.

VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 60.

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

Члан 61.

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 62.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Школе.

Члан 63.

Даном ступања на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених Медицинске школе "Др Миленко Хаџић" Ниш, дел.бр. 02 – 1 385 од 27.12.2013. године.

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА

Др Сунчица Јовановић

Правилник је заведен под деловодним бројем _____, од _____ 2018. године, објављен је на огласној табли Школе дана _____ 2018. године, а ступио је на снагу дана _____, 2018. године.

Секретар
