

На основу члана 28. став 1. тачка 1) Статута ПУ „Бошк Буха“ у Инђији , број 06-100-2/2018-01 од 15.03.2018. године, а у вези са чланом 162. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС”, бр. 88/2017, у даљем тексту: Закон ) и одредбама Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017),

Управни одбор ПУ „Бошко Буха“ у Инђији, на својој двадесетдеветој седници одржаној дана 30. маја 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 ЗАПОСЛЕНИХ У ПУ „БОШКО БУХА“ У ИНЂИЈИ**

### ***I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ***

#### **Члан 1.**

Овим правилником уређују се обавезе запослених, одговорност запослених за повреду радне обавезе, врсте повреда радне обавезе, дисциплински поступак, дисциплинске мере, удаљење са рада, правна заштита запослених, застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка, материјална одговорност запослених и евиденција о изреченим дисциплинским мерама запосленима Предшколске установе „Бошко Буха“ у Инђији ( у даљем тексту: Установа ).

#### **Члан 2.**

Запослени у Установи одговарају за повреду радне обавезе која је у време извршења била прописана Законом, Статутом Установе и овим правилником.

### ***II ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ***

#### ***1. Обавезе запослених***

#### **Члан 3.**

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада, као и правила Установе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести Установу о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести Установу о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

#### ***2. Одговорност запослених***

#### **Члан 4.**

Запослени одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе утврђену општим актом Установе и Законом;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану Законом;
- 3) повреду забране из чл. 110-113. Закона;
- 4) материјалну штету коју нанесе Установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са Законом.

### **2.1. Лакше повреде**

#### **Члан 5.**

Лакше повреде радне обавезе запосленог у Установи 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 у току године;
- 3) неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао;
- 4) неоправдано неодржавање појединих облика васпитно-образовног рада;
- 5) невођење и неуредно вођење педагошке документације и евиденције;
- 6) непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на средствима, апаратима, инсталацијама и другим средствима установе;
- 7) одбијање сарадње са другим радницима Установе и непреношење радних искустава на друге раднике и приправнике;
- 8) неуљудно, некултурно или недолучно понашање према другим запосленим, родитељима и другим лицима у Установи;
- 9) немаран однос према деци васпитно-образовног особља и запослених на превентивној здравственој заштити деце без наступања тежих последица (небрига у односу на здравље, исхрану, боравак деце на ваздуху, остављање деце без надзора и сл.);
- 10) ометање других запослених у раду;
- 11) обављање приватног посла за време рада;
- 12) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
- 13) прикривање материјалне штете;
- 14) изношење нетачних информација о раду Установе;
- 15) непридржавање одредаба закона и општих аката Установе.

### **2.2. Теже повреде радне обавезе**

#### **Члан 6.**

Теже повреде радне обавезе запосленог у Установи су:

- 1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
- 2) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 3) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код деце или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе;
- 4) ношење оружја у Установи;

- 5) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава;
- 6) неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана;
- 7) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи;
- 8) неспровођење мера безбедности деце и запослених;
- 9) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
- 10) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом Установе, родитељу, односно другом законском заступнику;
- 11) неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података;
- 12) незаконит рад или пропуштање радњи, чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета или другог запосленог;
- 13) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада;
- 14) злоупотреба права из радног односа;
- 15) незаконито располагање средствима, простором Установе, опремом и имовином Установе;
- 16) одбијање да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора, у смислу члана 167. Закона о основама система образовања и васпитања;
- 17) друге повреде радне обавезе у складу са Законом.

### ***2.3. Повреде забране***

#### ***Забрана дискриминације***

#### **Члан 7.**

У Установи 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.

Установа је дужна да предузме све мере прописане Законом када се посумња или утврди дискриминаторно понашање у Установи.

Ближе критеријуме за препознавање облика дискриминације од стране запосленог у Установи заједнички прописују министар и министар надлежан за људска и мањинска права.

Поступање Установе када се посумња или утврди дискриминаторно понашање, начине спровођења превентивних и интервентних активности, обавезе и одговорности запосленог у Установи и друга питања од значаја за заштиту од дискриминације прописује министар.

### ***Забрана насиља, злостављања и занемаривања***

#### **Члан 8.**

У Установи је забрањено физичко, психичко, социјално, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање запосленог, детета, родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица у Установи.

Повреде забране из става 1. овог члана, које запослени учини према другом запосленом у Установи, 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 детета и одраслог.

Занемаривање и немарно поступање представља пропуштање Установе или запосленог да обезбеди услове за правилан развој детета и одраслог.

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

Под физичким насиљем, у смислу Закона, сматра се: физичко кажњавање детета или одраслог од стране запосленог у Установи; свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног повређивања детета, одраслог или запосленог; насилно понашање запосленог према детету или одраслом.

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

Под социјалним насиљем, у смислу Закона, сматра се искључивање детета и одраслог из групе вршњака и различитих облика активности Установе.

Под сексуалним насиљем и злостављањем, у смислу Закона, сматра се понашање којим се дете 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, 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.

Установа је дужна да надлежном органу пријави сваки облик насиља, злостављања и занемаривања у Установи почињен од стране запосленог у Установи.

Протокол поступања у Установи 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 деце од стране запосленог за време неге, одмора, рекреације и других облика васпитно-образовног рада прописује министар.

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

#### **Члан 9.**

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

Директор Установе 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 Установе .

Ближе услове о начинима препознавања понашања којима се вређа углед, част или достојанство у установи, заједнички прописују министар и министар надлежан за људска и мањинска права.

Поступање Установе 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 10.**

У Установи је забрањено страначко организовање и деловање и коришћење простора Установе у те сврхе.

### ***3. Дисциплински поступак***

#### ***3.1. Покретање и вођење дисциплинског поступка***

## **Члан 11.**

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164, повреду забране из чл. 110-113. Закона и за лакшу повреду радне обавезе из члана 5. овог правилника.

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

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком 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 3. овог члана у року од осам дана од дана пријема закључка.

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

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

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним Законом.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запосленом изриче дисциплинска мера, којим се ослобађа од одговорности или којим се поступак обуставља.

Приликом изрицања дисциплинске мере запосленом директор ће узети у обзир олакшавајуће и отежавајуће околности, а нарочито: тежину и последице учињене повреде, степен одговорности запосленог, његово раније понашање и понашање после учињене повреде и друге околности.

Решење директора о дисциплинској одговорности доставља се запосленом и његовом браниоцу (ако га је запослени ангажовао), синдикату (ако је запослени члан синдиката и ако је тражио да га синдикат заступа).

## **Члан 12.**

О одржаном рочишту, саслушању запосленог, сведока и извођењу доказа води се записник.

Записник потписује директор, лице које је решењем директора Установе одређено да води записник, запослени против кога је вођен дисциплински поступак и лица која су саслушана у својству сведока или бранилаца.

На сва питања дисциплинског поступка која нису уређена Законом примениће се правила општег управног поступка.

### ***3.2. Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка***

#### **Члан 13.**

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.

### ***4. Дисциплинске мере***

#### **Члан 14.**

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110-113. Закона јесу 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 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.

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.

Запосленом престаје радни однос ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора Установе.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

Мере за лакшу повреду радне обавезе јесу писана опомена и новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до три месеца.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза у смислу члана 179а Закона о раду јесу: привремено удаљење са рада, новчана казна и опомена са најавом отказа.

## **5. Удаљење са рада**

### **Члан 15.**

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)-4), 6), 9) и 17)-18) и повреде забране из чл. 110-113. Закона, до окончања дисциплинског поступка, у складу са Законом и законом којим се уређује рад.

### **Члан 16.**

Запослени може да буде привремено удаљен:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење, у складу са Законом, због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности, утврђеним општим актом Установе или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад у Установи пре истека рока из члана 180. ст. 1. Закона о раду.

### **Члан 17.**

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

### **Члан 18.**

Ако је запослени удаљен са рад у смислу члана 165. Закона о раду, удаљење може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Установа је дужна да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

### **Члан 19.**

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 16. и 17. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.



Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 17. овог правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### **Члан 20.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу члана 16. и 17. овог правилника припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 19. овог правилника и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужби, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2 и 3. Закона о раду.

#### ***6. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза***

#### **Члан 21.**

Установа запосленом може да за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179а ст. 2 и 3. Закона о раду, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа о уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде на основу решења директора Установе о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Установа запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### ***7. Правна заштита запослених***

#### **Члан 22.**

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

Управни одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Управни одбор ће решењем одбацити жалбу уколико је неблагоприятна, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Управни 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 Управни 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 Управни 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 да обухвати и првостепено и другостепено решење.

## **8. Материјална одговорност запосленог**

### **Члан 23.**

Запослени одговара за материјалну штету коју нанесе Установи на раду и у вези са радом, намерно или крајњом непажњом.

Ако је штету проузроковало више запослених намерно или крајњом непажњом, а не може се утврдити удео сваког од запослених у учињеној штети, запослени ће за штету одговорати солидарно.

Поступак за утврђивање одговорности за штету покреће, води и доноси решење директор Установе.

По спроведеном поступку и утврђеној одговорности за штету директор доноси решење којим запосленог оглашава одговорним за насталу штету и обавезује га да је надокнади, одређује рок и начин надокнаде штете.

Директор може донети решење којим запосленог делимично или у потпуности ослобађа одговорности за штету, а може против запосленог и обуставити поступак у складу са правилима управног поступка.

Директор може запосленог делимично ослободити накнаде штете уколико штета није проузрокована намерно.

## **9. Евиденција о изреченим дисциплинским мерама**

### **Члан 24.**

Установа води евиденцију о дисциплинским мерама изреченим запосленом, у складу са Законом и Статутом Установе.

#### ***IV ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ***

#### **Члан 25.**

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

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у ПУ „Бошко Буха“ Инђија, бр 06-209-3/2014-01 од 04.07.2014. године.

Број: 06- 204-05 / 2018-01

ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА  
УПРАВНОГ ОДБОРА,

30. мај 2018. године

Поповић Марија

Објављено на огласној табли Установе 31.05.2018. године

Ступа на снагу 08.06.2018. године