**ПРАВИЛНИК** **О** **ДИСЦИПЛИНСКОЈ** **И** **МАТЕРИЈАЛНОЈ** **ОДГОВОРНОСТИ** **ЗАПОСЛЕНИХ**

***Правилник заведен под дел.бр..\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

***Објављен на огласној табли дана\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

 ***Ступа на снагу\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

**ПРАВИЛНИК ЈЕ ВЛАСНИШТВО**

**ТЕХНИЧКЕ ШКОЛЕ НОВИ ПАЗАР**

**КОПИРАЊЕ ЈЕ ЗАБРАЊЕНО**

**Садржај**

[**I - Опште одредбе** 4](#_Toc103668006)

[**Повреде забране Забрана дискриминације** 7](#_Toc103668007)

[**Забрана насиља, злостављања и занемаривања** 8](#_Toc103668008)

[**Забрана понашања које вређа углед, част или достојанство** 9](#_Toc103668009)

[**Забрана страначког организовања и деловања** 9](#_Toc103668010)

[**III ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК** 10](#_Toc103668011)

[**Покретање дисциплинског поступка** 10](#_Toc103668012)

[**Удаљавање са рада** 10](#_Toc103668013)

[**Вођење дисциплинског поступка** 11](#_Toc103668014)

[**Усмена расправа** 11](#_Toc103668015)

[**Доношење одлуке у дисциплинском поступку и изрицање дисциплинске мере** 12](#_Toc103668016)

[**Поступање другостепеног органа у дисциплинском поступку** 12](#_Toc103668017)

[**Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка** 12](#_Toc103668018)

[**Евиденција о изреченим дисциплинским мерама** 13](#_Toc103668019)

[**IV МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ** 13](#_Toc103668020)

[**V ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ** 14](#_Toc103668021)



На основу члана 119. став 1.тачка 1.) и члана 201. Закона о основама система образовања и васпитања (Сл.гласник РС 88/2017), Школски одбор Техничке школе Нови Пазар, на седници одржаној дана \_\_26.02.2018. године, донео је:

 **О Д Л У К У**

Усваја се правилник о дисциплиноској и материјалној одговорности запослених у Техничкој школи Нови Пазар усаглашен са новим Законом о основама система образовања и васпитања који је објављен у „Службеном гласнику РС“ бр.88/2017.

Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Техничкој школи Нови Пазар ће ступити на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

**О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е**

Чланом 119. став 1 тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања прописано је да орган управљања установе доноси статут, правила понашања у установи и друге опште акте и даје сагласност на акт о организацији и систематизацији послова.

Чланом 201. истог закона прописано је да је установа дужна да у периоду од шест месеци од дана ступања на снагу закона, усагласи статут, организацију и начин рада са овим законом.

Како је Закон о основама система у образовању и васпитању ступио 7 октобра 2017 године то је донета одлука као у диспозитиву.





**ПРАВИЛНИК** **О** **ДИСЦИПЛИНСКОЈ** **И** **МАТЕРИЈАЛНОЈ** **ОДГОВОРНОСТИ** **ЗАПОСЛЕНИХ**

# **I - Опште одредбе**

**Члан** **1**

Овим правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених (у да-
љем 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 ди-
сциплинску одговорност запослених;

**Члан** **2**

Ступањем на рад у Школу запослени Уговором о раду преузима обавезе и дужно-
сти 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 до-стојанство 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 извр-шења била прописана Законом, Статутом и овим Правилником.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекр-шај, не искључује дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља повре-ду дужности и обавезе.

**Члан** **5.**

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

**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. Неизвршање 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 одсуство с посла за време када је је обавезно присуство;
3. Неоправдан изостанак с посла до два радна дана;
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 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 обавезу 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. Неправдано 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 у табеле не уписују изостанци ученика, на уписују часови, не попуњавају странице, не попуњавају странице и, не уписују оправдани и неоправдани изостанци , не уписују изречене дисциплинске мере ученицима 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. Необавештавање о промени адресе прабивалишта, 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 става1. 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 и изричу се без вођења дисциплинског поступка по прибављеној изјави запосленог и других доказа.

 **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 омогућава-ње, 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, родите-љима, односно другим законским заступницима;

12. одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над ра-дом 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 оства-ривање права детета, ученика или другог запосленог;

15. неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање посло-ва или налога директора у току рада;

16. злоупотреба права из радног односа;

17. незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имови-ном 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 одлу-ка 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 не-хатом, намерно или у циљу прибављања себи или другоме противправне имовинске кори-сти;

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 запосленог на проверу утврђивања алкохоли-саности - алкотест или провером крви, када уз присуство два сведока – запослених Шко-ле, основано посумња да је радник под утицајем алкохола. Запослени , ако се подвргне ал-котесту, 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 непо-средан или посредан, отворен или прикривен начин, неоправдано прави разлика или неједнако поступа, односно врши пропуштање (искључивање, ограничавање или дава-ње 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, национал-ној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и кул-турном пореклу, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у раз-воју 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, уче-ника, родитеља односно другог законског заступника или трећег лица у установи.

Под насиљем и злостављањем подразумева се сваки облик једанпут учињеног, одно-сно 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 запосле-ног; свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног по-вређивања 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 разли-читих 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 проститу-цију, 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 мре-же 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 дру-гом 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 за-кључком, 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 опој-них 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 посту-пак, 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 из-ложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за раправу доставити и писмену од-брану.

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.

У дисциплинском поступку сходно се примењују правила управног поступка о усменој расправи, доказивању, записнику и достављању.

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

**Члан** **23.**

Директор доноси решење и изриче меру у у дисциплинском поступку против запосле-ног.

Приликом доношења одлуке о изрицању дисциплинске мере, директор ће имати у ви-ду:

- 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 за-послени оглашава кривим и изриче дисциплинска мера, ослобађа од одговорности или се по-ступак обуставља, са 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, његовом браниоцу и подносиоцу захте-ва.

# **Поступање другостепеног органа у дисциплинском поступку**

**Члан** **25.**

Против решења о дисциплинској одговорности запослени има право на жалбу Школ-ском 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, недопуште-на 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 непот-пуно 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, ре-шењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору Школе на понов-ни поступак.

Против новог решења директора Школе запослени има право на жалбу.

Ако Школски одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан друго-степеном 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** **покре-тања** **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 про-узрокује штету Школи, дужан је да је надокнади.

Поступак утврђивања одговорности за штету покреће, води и доноси решење дирек-тор 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 свизапослениподједнако одговорни иштету 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 учи-нио, утврђујеКомисијазанакнадуштетеодтричланакојуименуједиректоршколе.

**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 вештаче-њем преко стручног лица.

**Члан** **32.**

На основу спроведеног поступка, директор доноси решење којим се запослени огла-шава одговорним за проузроковану штету и обавезује да штету накнади, ослобађа од одго-ворности 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 на-кнади штету, школа покреће поступак пред надлежним судом.

**Члан** **34.**

У оправданим случајевима, директор може, делимично ослободити запосленог од на-кнаде 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 проу-зроковао 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 Школ-ском одбору, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Школски одбор је дужан да у року од 15 дана донесе одлуку по уложеном пригово-ру.

**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 ис-текне 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 осно-вама система образовања и васпитања, Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама идомовимаученика иСтатута 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.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених број 053 од 29.11.2011 године.



Правилник је објављен на огласној табли школе дана: 20.03.2018 год.

