



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./фах: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

Деловодни број: 60/2025

Датум: 28.02.2025.године

На основу члана 119. став 1. тачка 1. и 162. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ бр.88/2017, бр.27/18 - др.закон, 10/2019, 27/2018 - др.закон, 6/2020, 129/2021 и 92/2023) и члана 94. став 1. тачка 1. Статута школе, Школски одбор ОМШ „Филип Вишњић“ Шид, дана 28.02.2025. године, доноси

ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ У ОСНОВНОЈ МУЗИЧКОЈ ШКОЛИ „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником уређује се: одговорност запослених и директора; дисциплинска одговорност, дисциплински поступак против запосленог и дисциплински поступак против директора; дисциплинске мере против запосленог, дисциплинске мере против директора, доношење одлуке и предузимање других активности, рокови застарелости, правна заштита, достављање закључака, позива за расправу и решења, евиденција о изреченим дисциплинским мерама, материјална одговорност запослених и друга питања од значаја за одговорност запослених и директора у Основној музичкој школи „Филип Вишњић“ Шид (даље: Установа).

1. Правила понашања у установи

Члан 2.

У Установи се негују односи међусобног разумевања и уважавања личности деце, ученика, одраслих, запослених, директора и родитеља, односно других законских заступника (даље: родитељ).

Запослени и директор имају обавезу да својим радом и укупним понашањем доприносе развијању позитивне атмосфере у Установи.

Правила понашања и међусобни односи деце, ученика, родитеља и запослених у Установи уређена су Правилима понашања ученика, запослених и родитеља, односно других законских заступника ученика Основне музичке школе „Филип Вишњић“ Шид.



II ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

1. Одговорност запослених

Члан 3.

Запослени одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену законом и овим правилником;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану законом и овим правилником;
- 3) повреду забране из члана 110-113. Закона (даље: забрана);
- 4) материјалну штету коју нанесе Установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

2. Одговорност директора

Члан 4.

Директор је одговоран за законитост рада и за успешно обављање делатности Установе. Директор за свој рад одговара министру надлежном за послове образовања, односно Покрајинском секретаријату за образовање, прописе, управу и националне мањине – националне заједнице и органу управљања. Директор је одговоран за послове утврђене Законом, другим законом, статутом и другим општим актима Установе. Директор одговара за учињену тежу повреду радне обавезе прописане Законом и другим законом и повреду забране.

3. Теже повреде радне обавезе

Члан 5.

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 и ученика, или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 3) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе;
- 4) ношење оружја у установи;
- 5) наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;
- 6) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава;
- 7) неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана;



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./факс: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

- 8) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи;
- 9) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;
- 10) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденије, 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.

4. Лакше повреде обавеза

Члан 6.

Лакше повреде радне обавезе запослених 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 2 радна дана;
- 3) неоправдано пропуштање запосленог да у року од (1) једног дана обавести о спречености доласка на посао;
- 4) неоправдано неодржавање појединих часова наставе и других облика образовно – васпитног рада;
- 5) неуредно и неажурно вођење педагошке документације и евиденије;
- 6) непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на наставним средствима, апаратима, инсталацијама и другим средствима;
- 7) одбијање сарадње са другим радницима установе и непреношење радних искустава на друге млађе запослене и приправнике;
- 8) неуљудно или недолично понашање према другим запосленим, родитељима, ометање других запослених у раду;
- 9) обављање приватног посла за време рада;
- 10) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
- 11) прикривање настанка материјалне штете.



5. Повреде забране

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 предузима све мере прописане законом и овим правилником када се посумња или утврди дискриминаторно понашање у установи.

Члан 8.

У установи је забрањено физичко, психичко, социјално, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање запосленог, детета, ученика, одраслог, 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 детета, ученика и одраслог.

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

Ако се код детета, ученика или одраслог примете знаци насиља, злостављања или занемаривања, установа одмах подноси пријаву надлежном органу.

Под физичким насиљем сматра се: физичко кажњавање детета, ученика или одраслог од стране запосленог, родитеља односно другог законског заступника или трећег лица у



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./фах: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

установи; свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног повређивања детета, ученика, одраслог или запосленог; насилно понашање запосленог према детету, ученику или одраслом, као и ученика и одраслог према другом ученику, одраслом или запосленом.

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 детета, ученика и одраслог из групе вршњака и различитих облика активности установе.

Под сексуалним насиљем и злостављањем сматра се понашање којим се дете и 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 (web site), четовањем, укључивањем у форуме, социјалне мреже и другим облицима дигиталне комуникације.

Сваки облик насиља, злостављања и занемаривања у установи почињен од стране родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица у установи, установа пријављује надлежном органу.

Члан 9.

Забрањено је свако понашање запосленог према детету, ученику и одраслом; детета, ученика и одраслог према запосленом; родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица према запосленом; запосленог према родитељу, односно другом законском заступнику; детета, ученика и одраслог према другом детету, ученику или одраслом, којим се вређа углед, част или достојанство.

Директор установе дужан је да у року од три дана од дана ~~сазнања~~ за повреду забране предузме одговарајуће активности и мере у оквиру надлежности установе.

Члан 10.

У установи је забрањено страначко организовање и деловање и коришћење простора установе у те сврхе.



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./факс: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

III ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК ПРОТИВ ЗАПОСЛЕНОГ

1. Покретање поступка

Члан 11.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 4. овог правилника, односно из члана 164. Закона, лакшу повреду радне обавезе из члана 6. овог правилника и повреду забране из члана 110. - 113. Закона.

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

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком, а који садржи податке о запосленом, опис повреде забране, односно радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Уз закључак о покретању дисциплинског поступка запосленом се доставља и писмени позив за расправу.

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.

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

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом.

2. Одлучивање у дисциплинском поступку против запосленог

Члан 12.

Пре доношења решења морају се утврдити све чињенице које су од значаја за одлучивање.

Директор одлучује о изрицању дисциплинске мере запосленом имајући у виду: тежину и последице учињене повреде, степен одговорности запосленог, његово раније понашање и понашање после учињене повреде и друге олакшавајуће и/или отежавајуће околности.



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./фах: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

Решење директора о спроведеном дисциплинском поступку доставља се запосленом и његовом заступнику уколико га има, у складу са правилима општег управног поступка.

IV ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК ПРОТИВ ДИРЕКТОРА

1. Покретање дисциплинског поступка против директора

Члан 13.

Орган управљања покреће дисциплински поступак против директора за учињену тежу повреду радне обавезе прописане Законом и повреду забране.

1.1. Закључак о покретању дисциплинског поступка

Члан 14.

Дисциплински поступак се покреће писменим закључком, који садржи податке о директору, опис повреде забране, односно теже повреде радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење забране/повреде.

Уз закључак се доставља и писмени позив за расправу.

1.2. Формирање комисије за вођење дисциплинског поступка против директора

Члан 15.

Орган управљања образује комисију за вођење дисциплинског поступка против директора (даље: Комисија).

1.3. Обавезе комисије

Члан 16.

Комисија је дужна да органу управљања достави Извештај о вођењу дисциплинског поступка против директора са следећим подацима: писменим изјашњавањем директора о наводима из закључка о покретању дисциплинског поступка, доказом о обавештавању директора о одржавању расправе ради утврђивања одговорности и његовом учешћу, писаном одбраном директора датој лично или преко заступника, записником са расправе, осталим подацима о вођењу дисциплинског поступка ради доношења одлуке од стране органа управљања.



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./факс: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

2. Ток дисциплинског поступка

2.1. Вођење дисциплинског поступка

Члан 17.

Комисија је у покренутом дисциплинском поступку за тежу повреду радне обавезе или повреду забране спроводи (јавну) расправу предузимајући следеће активности:

- саслушава директора непосредно или преко заступника,
- разматра писмену одбрану директора, ако је достављена,
- саслушава сведоке,
- врши увид у доказе ради утврђивања чињеничног стања,
- води записника са расправе,
- сачињава Извештај о вођењу дисциплинског поступка који доставља органу управљања ради одлучивања органа управљања о одговорности директора.

2.2. Јавност дисциплинског поступка

Члан 18.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом.

3. Одлучивање у дисциплинском поступку против директора

Члан 19.

Орган управљања доноси одлуку у дисциплинском поступку против директора за учињену тежу повреду радне обавезе или повреду забране на основу утврђеног стања од стране Комисије која је доставила Извештај о вођењу дисциплинског поступка.

Пре доношења решења морају се утврдити све чињенице које су од значаја за одлучивање.

Орган управљања одлучује о изрицању дисциплинске мере директору имајући у виду: тежину и последице учињене повреде, степен одговорности директора, његово раније понашање и понашање после учињене повреде и друге олакшавајуће и/или отежавајуће околности.



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ СИЈЕД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 ШиД; тел./фах: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

У ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ

1. Дисциплинске мере против запосленог за лакше повреде радних обавеза

Члан 20.

Дисциплинске мере против запосленог за лакше повреде радних обавеза су писмена опомена или новчана казна.

Новчана казна за лакшу повреду радне обавезе изриче се у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до три месеца.

2. Дисциплинске мере против запосленог за теже повреде радних обавеза и забране

Члан 21.

Дисциплинске мере против запосленог за теже повреде радних обавеза из члана 164. Закона и повреду забране из члана 110-113. Закона су: новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Новчана казна за тежу повреду радне обавезе изриче се у висини од 20% до 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 чланом 110, 111. и 113. Закона, односно други пут изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона и запосленом који учини повреду радне обавезе из члана 164. став 1) - 7) Закона изриче се мера престанка радног односа.

За повреду радне обавезе из члана 164. став 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.

Дисциплинска мера против запосленог у складу са одредбама другог закона изричу се у складу са тим законом (члан 79. став 2. Закона о основном образовању и васпитању, члан 35. Закона о удбеницима, а у вези са чланом 164. тачка 18) Закона, члан 11. Закона о спречавању злостављања на раду, а у вези са чланом 164. тачка 18) Закона).



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./факс: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

3. Дисциплинске мере против директора за повреду забране/тежу повреду радних обавеза

Члан 22.

За учињену повреду забране/тежу повреду радних обавеза, орган управљања може да изрекне директору дисциплинске мере: новчана казна и удаљење са рада, у складу са Законом.

Уколико у поступку за утврђивање одговорности директора за учињену повреду забране/тежу повреду радних обавеза треба изрећи меру престанак радног односа, орган управљања доставља министру, односно надлежном органу аутономне покрајине, Извештај комисије о вођењу дисциплинског поступка, прикупљену документацију и записнике са седница органа управљања, ради поступања у складу са Законом.

VI ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКЕ И ПРЕДУЗИМАЊЕ ДРУГИХ АКТИВНОСТИ

Члан 23.

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

Уколико је изречена дисциплинска мера престанак радног односа, запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

Када је запослени починилац насиља према запосленом, директор је дужан да таква сазнања пријави полицији и надлежном јавном тужилаштву.

VII РОКОВИ ЗАСТАРЕЛОСТИ

Члан 24.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране из члана 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.



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./факс: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других разлога у складу са законом.

VIII ПРАВНА ЗАШТИТА

Члан 25.

Правна заштита запосленог уређена је Законом.

Члан 26.

На решење о дисциплинској мери 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 на поновни поступак.

Против новог решења директора 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.

IX ДОСТАВЉАЊЕ ЗАКЉУЧАКА, ПОЗИВА ЗА РАСПРАВУ И РЕШЕЊА

Члан 27.

Закључци, позиви за расправу и решења достављају се запосленом, односно директору лично, у просторијама Установе, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог/директора.



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./факс: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

Ако Установа није могла да запосленом, односно директору достави наведене акте у смислу става 1. овог члана, дужна је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 2. овог члана акт се објављује на огласној табли Установе и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

X ЕВИДЕНЦИЈА О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЕРАМА

Члан 28.

Установа води евиденцију о дисциплинским мерама изреченим запосленом, у складу са законом.

У Извештају о реализацији плана заштите од насиља, злостављања и занемаривања, који је саставни део годишњег извештаја о раду установе и који се доставља министарству надлежном за послове образовања, односно надлежној школској управи наводи се и број дисциплинских поступака против запослених.

XI МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 29.

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 одговарати солидарно.

1. Поступак за утврђивање одговорности запосленог

Члан 30.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

2. Комисија

Члан 31.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./факс: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока/е (ако га/их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

3. Записник

Члан 32.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете,

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

4. Решење

Члан 33.

На основу записника директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности.

Решењем о одговорности запосленог утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристаје да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 34.

Поступци започети по одредбама правилника којим је била уређена дисциплинска и материјална одговорност запослених који је важио до дана ступања на снагу овог правилника, окончаће се по одредбама Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у ОМШ „Филип Вишњић“ у Шиду дел.бр.129/2019 од 13.09.2019.године.

Члан 35.

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



ОСНОВНА МУЗИЧКА ШКОЛА „ФИЛИП ВИШЊИЋ“ ШИД

ул. Карађорђева бр.85, 22240 Шид; тел./факс: 022/2712-254;

e-mail: muz.skola@mts.rs; www.omsfilipvisnjic.edu.rs ПИБ: 101453992, МБ: 08117128

Ступањем на снагу овог правилник престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у ОМШ „Филип Вишњић“ у Шиду дел.бр.129/2019 од 13.09.2019.године.

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА

Ивица Кузмановић



Овај Правилник објављен је на огласној табли Школе дана 01.03.2025.године и ступа на снагу дана 09.03.2025.године.

СЕКРЕТАР ШКОЛЕ

Коцана Никшић

Коцана Никшић