

На основу члан 119. став 1. тачка 2) и члана 62. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/17..92/23 - даље: Закон), а у вези са Правилником о Протоколу поступања у установи у одговору на насиље, злостављање и занемаривање ("Сл. гласник РС", бр. 11/24 ), Управни одбор Предшколске установе "Буцко" Сокобања је на седници одржаној дана 26.04.2024. године донео:

**ОДЛУКУ О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ**  
**Статута Предшколске установе „Буцко“ Сокобања**  
**Члан 1**

Овом Одлуком врши се измена и допуна Статута Предшколске установе „Буцко“ Сокобања, број 022-433/1-21 од 28.05.2021. године

**Члан 2**

У члану 73 а. додаје се Тим за кризне догађаје

У оквиру тима за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, као његов обавезни део формира се **Тим за кризне догађаје**.

Тим за кризне догађаје формира се у циљу ефикасног поступања установе у кризним догађајима

Директор установе руководи тимом за кризне догађаје у складу са општим актом и годишњим планом рада.

Чланови тима за кризне догађаје могу бити чланови тима за заштиту, као и други одговарајући запослени, представници родитеља и представници спољашње мреже заштите.

Обавезни чланови тима за кризне догађаје су: координатор тима за заштиту, представник родитеља, стручни сарадник и одговарајући васпитачи и други запослени из установе, а који могу бити и чланови тима за заштиту.

Директор доноси решење којим се дефинише улога чланова тима за кризне догађаје, односно одређује чланове тима који ће обављати послове и активности које се односе на координацију, пружање психосоцијалне подршке и информисање.

**Члан 3.**

Мења се члан 126. и гласи:

Лакше повреде обавеза запослених у установи су:

1. Неблаговремени долазак на посао и одлазак са после пре истека радног времена или неоправдано или недозвољено напуштање радног места у току радног времена у току три радна дана у месецу или укупно пет радних дана у календарској години;

2. Неоправдани изостанак са посла два дана у току месеца или три дана у току године;
3. Неоправдано пропуштање запосленог да обавести о спречености доласка на посао у складу са законом;
4. Немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.
5. Неуредно вођење педагошке документације и евиденције;
6. Пасивно обављање радних задатака:
7. Непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на наставним средствима, апаратима, инсталацијама и другим средствима;
8. Неуљудно или недолично понашање према другим запосленим, родитељима или трећим лицима у установи;
9. . Одбијање стручног усавршавања на који се запослени упућује,
10. Непридржавање одредаба Закона или других аката Установе, које не спада у тежу повреду радне обавезе или повреду забране;

#### Члан 4.

Мења се члан 127. и гласи.

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, или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 3) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе;
- 4) ношење оружја у установи, осим службеног оружја у установи из члана 90. став 2. закона;;
- 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;

13) неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података;

14) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета 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, простором, опремом и имовином установе;

18) друге повреде радне обавезе у складу са законом.

Запослени одговара за повреду забране која је у време извршења била прописана Законом.

#### Члан 5.

Мења се члан 128. и гласи:

Дисциплински поступак против запосленог покреће директор за учињену лакшу повреду, тежу повреду радне обавезе прописане Законом и повреду забране.

Сваки запослени у Установи може да поднесе директору Установе пријаву за покретање дисциплинског поступка против другог запосленог.

Пријава из става 1. овог члана мора бити образложена.

Родитељ има право да пријави директору Установе непримерено понашање запосленог према његовом детету.

У случају да нађе да је пријава запосленог основана, директор ће покренути дисциплински поступак.

Када родитељ пријави директору непримерено понашање запосленог према његовом детету, директор поступа у складу са законом.

Директор може покренути дисциплински поступак и без поднете пријаве.

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

Запослени је дужан да се писмено изјасни на наводе из закључка из става 1. овог члана у року од осам дана од дана пријема закључка.

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

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

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

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.

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.

#### Члан 6.

Мења се члан 129. и гласи:

#### **Дисциплинске мере против запосленог за лакше повреде радних обавеза**

Дисциплинске мере против запосленог за лакше повреде радних обавеза су писана опомена и 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.

#### Члан 7.

Додаје се члан 129а и гласи:

Сва друга питања којима се уређује дисциплинска одговорност запослених и директора уређују се Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених и директора у Прдшколској установи „Буцко“ Сокобања

Одлука је објављена на огласној табли 26.04.2024 . године

У Сокобањи, број 022-204/2-24  
Од 26.04.2024. године



Председник УО  
Тања Миленковић

*Тања Миленковић*

