

Број : 20 – 5

Датум : 27.01.2017. године

На основу члана 179 став 3, 179а, 180 Закона о раду и члана 20 став 2 тачка 3 Статута ВШССОВ у Кикинди, на предлог Наставно-научног већа, са седнице одржане 25.01.2011. године, Савет Школе на својој седници одржаној 25.02.2011. године, донео је Правилник о радној дисциплини и понашању запослених у Високој школи струковних студија за образовање васпитача у Кикинди, са изменама и допунама усвојеним на седници 27.01.2017. године, који у чистопису гласи

**ПРАВИЛНИК  
О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У ВИСОКОЈ  
ШКОЛИ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ЗА ОБРАЗОВАЊЕ ВАСПИТАЧА У  
КИКИНДИ**

**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим правилником се уређују радна дисциплина и правила понашања запослених у току рада и у вези са радом, односно правила у вези са испуњавањем уговорених обавеза запослених у Високој школи струковних студија за образовање васпитача у Кикинди, регулишу се и правила понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и Кодекс професионалне етике (у даљем тексту: Правилник).

**Члан 2.**

Закључивањем уговора о раду запослени је прихватио одредбе које се односе на радну дисциплину, а овим Правилником се оне прецизирају и одређују правила понашања.

Запослени је дужан да обавести, писменим путем Школу да ли је члан синдиката и да достави назив и адресу синдиката, како би Школа била у ситуацији, да по потреби контактира синдикат запосленог.

Уколико запослени не достави обавештење и податке о синдикату чији је члан, сматраће се да није учлањен и синдикално организован.

**Члан 3.**

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања, утврђена овим Правилником и уговором о раду, као и правила понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и Кодекс професионалне етике.

**Члан 4.**

Запосленом који не поштује дисциплину и правила понашања, као и правила понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и Кодекс професионалне етике утврђене овим Правилником, послодавац може изрећи прописане мере и отказати уговор о раду, у складу са Законом.

## II РАДНА ДИСЦИПЛИНА

### Члан 5.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину прихваћену уговором о раду, овим Правилником и другим нормативним актима Школе, тако што ће:

- да избегава да касни, или да раније напушта радно место,
- да избегава да неоправдано одсуствује са три и више седница органа и комисија у које је биран у Школи,
- да не закључи уговор о раду у другој установи без добијене сагласности Школе,
- да не изврши кривично дело на раду или у вези са радом,
- да не угрожава или повређује физички или психички интегритет студента ( физичко кажњавање, морално или сексуално злостављање, или злостављање на неки други начин),
- да има коректан однос са запосленима у Школи, студентима и трећим лицима у оквиру радних обавеза и обавеза чувања угледа Школе,
- да не изражава националну, или верску нетрпељивост,
- да не долази на посао у алкохолисано стању, или под дејством дрога,
- да не злоупотребљава право на плаћено и неплаћено одсуство и одсуство због привремене спречености за рад,
- да не одсуствује, неоправдано, са три и више предавања, вежби или консултација,
- да избегава да изазива свађу или тучу на радном месту,
- да избегава да врши политичко организовање и деловање у просторијама Школе,
- да избегава да неблаговремено несавесно и непотпуно води евиденције,
- да избегава да врши неовлашћене промене података у евиденцији, односно школској исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем, или изостављањем података,
- да избегава да уништава, оштећује, скрива или износи евиденцију, односно школске исправе,
- да се труди да нема негативан резултат рада оцењивања у складу са Правилником о самовредновању и оцењивању квалитета студијских програма, наставе и услова рада,
- да се стара о одржавању и чувању имовине Школе, посебно оне која му је непосредно поверена,
- да благовремено и уредно извршава налоге непосредног руководиоца,

- организатора процеса рада и налоге директора,
- да извршава обавезе везане за спровођење противпожарне заштите, спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду и за спровођење забране пушења у Школи.

### III ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

#### Члан 6.

Одредбама Закона о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС" бр. 36/2010), Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 62/2010), о чему и одредбама које се односе на сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05 и 54/09), одредбама које се односе на радну дисциплину у претходном члану овог Правилника и Кодексом професионалне етике, прописана је процедура за наведене области које се заштићују и свако супротно понашање представља кршење правила и услов за изрицање прописаних мера, чак и за отказ уговора о раду.

### IV КОДЕКС ПРОФЕСИОНАЛНЕ ЕТИКЕ

#### Члан 7.

Поред наведених одредби које се односе на радну дисциплину и правила понашања у Високошколским установама постоји и Кодекс професионалне етике, који чине општа морална начела, као и посебна начела професионалног морала, којима се регулише морално понашање на високошколским установама и у јавном животу (у даљем тексту: Кодекс).

#### Члан 8.

Лица на које се односи Кодекс у Високошколској установи Високе школе струковних студија за образовање васпитача у Кикинди су:

- наставници и сарадници који учествују у наставним делатностима, научним истраживањима, уметничком раду, као и менторским пословима у Школи,
- студенти, особе које сарађују у остваривању научних, наставних и уметничких програма, као и запослени у заједничким и помоћним стужбама у Школи.

- Кодекс се односи и на понашање особа које нису запослене у Школи, али су својим радом повезане са Школом.

#### Члан 9.

Сврха Кодекса је морална регулација понашања људи у високошколској установи, тј. нормирање општих и посебних моралних вредности и моралних стандарда према којима у понашању треба да се руководе чланови високошколске установе, као и сви људи који су повезани са њеним радом.

#### Члан 10.

Морални стандарди Кодекса уређују заштиту личних, академских, стваралачких и духовних слобода, као и достојанства чланова Висошколске установе.

### 1. Академска слобода

#### Члан 11.

Академска слобода је основни услов и обележје наставног, научног и уметничког рада на Висошколским установама.

Чланови висошколских установа - академске заједнице ( у даљем тексту: академска заједница) у свом професионалном раду треба да буду вођени идејом слободе у научног и уметничком стваралаштву у духу поштеног, објективног и одговорног трагања за истином, стицањем и дистрибуцијом знања.

#### Члан 12.

Чланови академске заједнице слободни су у испитивању и критичком односу према научним, уметничким и друштвеним вредностима.

#### Члан 13.

Дужност ВШССОВ у Кикинди је да заштити све чланове академске заједнице од сваког облика ограничавања или ускраћивања права на академску слободу.

Академска заједница треба да подстиче слободу мишљења и изражавање мишљења као основну вредност у свим облицима своје делатности.

### 2. Аутономија наставног, научног и уметничког рада

#### Члан 14.

Чланови академске заједнице имају право на:

- 1) аутономно деловање у границама свог професионалног статуса и у складу са циљевима висошколског образовања;
- 2) несметан професионални развој и усавршавање у складу с личним плановима и могућностима, у мери у којој се не нарушава исто право другој особи.

#### Члан 15.

Чланови академске заједнице имају моралну дужност да се према другим члановима понашају на поштен, одговоран и непристрасан начин.

### 3. Достојанство, једнакост и праведност – Академска равноправност

## Члан 16.

Чланови академске заједнице:

- морају бити поштовани као личности с правом на достојанство и морални интегритет, као и с правом на приватност;
- дужни су да се понашају према принципима једнакости и праведности а у моралном погледу недопустив је сваки облик искоришћавања, узнемиравања, злостављања и дискриминације у академској заједници;
- не смеју злоупотребљавати свој положај и ауторитет, не смеју личне интересе претпостављати објективном просуђивању, нити их стављати испред морално прихватљивог и професионалног обављања радних обавеза;
- треба да имају једнаке услове развоја интелектуалних способности и вештина, остваривања професионалних обавеза, као и напредовања;
- за вредновање и напредовање морају као критеријуми да се примењују стручност, способност и професионалне заслуге, оспособљеност и резултати у обављању одређене врсте делатности, послова и задатака;
- не смеју бити подложни предрасудама, које могу довести до необјективности или било ког облика дискриминације према етничкој, националној и религијској припадности, језику, раси, полу, полној оријентацији, политичком опредељењу и здравственом стању, телесном изгледу и инвалидности и другим индивидуалним разликама.

### 4. Принцип професионалности – Академско понашање

## Члан 17.

Принцип професионалности – Академско понашање чланова академске заједнице подразумева:

- 1) да су дужни да професионално и савесно, поштујући моралне стандарде објективности, разборитости и толерантности, испуњавају своје обавезе према колегама, студентима и другима у професионалној комуникацији;
- 2) објективност и толеранцију у дијалогу са туђим ставовима и мишљењима, те непристрасност у оцени рада и резултата других особа;
- 3) да је критеријум стручности, извршности и стручног усавршавања обавезујући у моралном смислу за све чланове;
- 4) да се очекује сарадња у професионалним односима, као и деловање у духу заједничких циљева високошколског образовања;
- 5) да вербална и друга комуникација чланова академске заједнице треба да буде у складу с њиховим задацима и улогом у заједници;
- 6) обавезу да јавно осуде негативне појаве, посебно непрофесионалност, неодговорност и све друге облике неморала;
- 7) деловање у духу остваривања заједничких циљева;
- 8) њихово учешће у делатностима изван високошколског образовања, које не сме бити у сукобу с њиховим обавезама високошколског образовања, нити им штетити;
- 9) да су дужни да у свом деловању чувају углед и достојанство високошколског образовања.

## 5. Морално неприхватљива понашања – Академски интегритет

### Члан 18.

Морално неприхватљива понашања чланова академске заједнице:

- 1) недопустива је непосредна и посредна дискриминација заснована на националној, етничкој, расној, полној и религијској припадности, као и дискриминација на основу политичког опредељења, здравственог стања, порекла, телесног изгледа, избора животног стила, трудноће, породичног и брачног статуса, година и инвалидности;
- 2) сваки облик узнемиравања између чланова који подразумева вербални, невербални или физички чин, или више поновљених чинова понижавања, вређања или застрашивања, којима се нека особа омета у обављању радних задатака или студентских обавеза;
- 3) недопустив је у моралном смислу сваки облик сексуалног узнемиравања, путем упућивања вербалних и физичких предлога сексуалне природе другој особи, физичко напаствовање, наглашено истицање алузија на секс, исмејавање сексуалне оријентације, као и захтевање сексуалних услуга у замену за уступке с позиције ауторитета и положаја у високошколској установи;
- 4) недопустиво је да се вербално и личним примером у просторијама високошколске установе пропагира конзумација материја штетних по здравље – дувана, алкохола и дрога;
- 5) свака злоупотреба интелектуалне својине и научних достигнућа.

## 6. Академска универзалност и отвореност

### Члан 19.

Академска универзалност и отвореност чланова академске заједнице подразумева:

- 1) моралне обавезе према свим људима, у ширем друштвеном контексту, као што су поштовање универзалних људских права и слобода, у првом реду права на живот, приватност, интегритет и достојанство личности;
- 2) високошколска установа је у обавези да обезбеди транспарентност у припреми, доношењу и примени прописа и укупном деловању високошколске установе, као једну од његових темељних вредности;
- 3) обавезу свих чланова високошколске установе, који својим положајем располажу подацима са статусом поверљивости, да штите тајност таквих података.

## 7. Одговорност према професији

### Члан 20.

Одговорност према професији чланова академске заједнице подразумева:

- 1) обавезу да теже постизању и преношењу најновијих сазнања у својим дисциплинама, да омогуће студентима делотворно постизање циљева наставних

програма, да свим студентима омогуће једнаке услове партиципације у наставним садржајима;

2) да следе принципе академске слободе, аутономије наставног, научног и уметничког рада, као и професионалности;

3) у образовном процесу, дужност да примењују савремена сазнања и процедуре, да би на оптималан начин испуњавали циљеве својих наставних предмета;

4) обавезу да прате и унапређују научно-стручна знања и вештине, као и да се придржавају принципа професионалне етике и у научно-истраживачком раду;

5) кроз расправе проналажење оптималних решења на бази аргумената и критичке толеранције.

#### Члан 21.

У научним истраживањима морално је недопустиво свако непоштовање утврђених стандарда чињењем или пропуштањем да се адекватно и правовремено делује, измишљање резултата, фалсификовање, плагирање и измишљање препорука.

Под појмом „измишљање резултата“ мисли се на фабрикацију резултата који не одговарају истраживању или на основу истраживања која нису ни обављена.

„Фалсификовање“ (кривотворење) је непоштено и тенденциозно тумачење резултата научног истраживања.

„Плагирање“ је преписивање из туђих радова, књига и истраживања без навођења изворних аутора којим се незаконито и неморално присваја туђа духовна својина и туђ истраживачки рад.

„Измишљање препорука“ је лажно представљање академских постигнућа.

#### Члан 22.

Морално су неприхватљива понашања у научно-истраживачком процесу скопчана са неразборитим излагањем ризику од физичких и психичких повреда људи, повреда животиња и угрожавања околине, уз посебну заштиту права деце и малолетника.

У научним истраживањима и уметничком раду мора важити принцип свесног пристанка и обавештености учесника, као и принцип заштите њихових права и достојанства.

#### Члан 23.

Морална је обавеза чланова академске заједнице да најстриктније избегавају сваки облик корупције, односно не смеју се тражити дарови, подстицати даровање, ни примати дарови за себе или другу особу, за које се може претпоставити да ће посредно или непосредно утицати на њих у извршавању обавеза и поштовању професионалних права и дужности.

## 8. Одговорност према студентима

### Члан 24.

Морална је дужност наставника и сарадника на високошколској установи да доприносе интелектуалном развоју студената у настави, научно-истраживачком и у наставном раду.

Наставници су дужни да студентима обезбеде објективно, транспарентно, јавно, праведно и праводобно вредновање њиховог рада.

### Члан 25.

Односи између наставника и студената морају следити принцип добронамерности, тј. узајамност поверења и уважавања (*bona fide*).

Наставници имају моралну дужност да поштују достојанство личности студената и штите њихова права и академске слободе.

Морално је препоручљиво да наставници узимају у обзир мишљење студената (евалуација) о својој наставној компетенцији ради побољшања квалитета наставе.

### Члан 26.

Морално је неприхватљив било који облик увредљивог и потцењивачког односа, понижавања, искоришћавања, дискриминисања, злоупотребавања и уцењивања студената од стране наставника и сарадника или било којег члана академске заједнице.

## 9. Одговорност према колегама

### Члан 27.

Односи између наставника, као и између наставника и сарадника морају се заснивати на колегијалности, узајамном уважавању, култури моралне комуникације и поштовању људског достојанства.

Колегијална расправа о научним и истраживачким проблемима мора се базирати на високом степену толерисања разлика у мишљењима, при чему се могу супротстављати само научни, стручни и професионални аргументи, који не смеју да изазивају непринципијелне спорове, или нарушавају правила понашања.

Недопустиво је омаловажавање личности и рада других наставника и сарадника, као и примене неакадемске реторике у расправама пред студентима и другим члановима високошколске установе.

### Члан 28.

Морална обавеза наставника је да млађим колегама и сарадницима (у хијерархијском односу старијег према млађем) несебично пружају помоћ у научном и образовном раду, уз уважавање њихове личне и интелектуалне аутономности.



Морално је неприхватљиво, наметање другима, потписивање реферата за избор у звање мимо утврђених критеријума, због незамерања, пријатељства, противуслуге, стицања материјалне или неке друге користи.

#### Члан 29.

Морална обавеза млађих наставника и сарадника је да према наставницима исказују дужно поштовање личног и професионалног интегритета.

### 10. Одговорност према академској заједници

#### Члан 30.

Сви чланови академске заједнице треба да доприносе угледу и остваривању задатака високошколског образовања, морају да брину о добру и интересима високошколског образовања у духу академских слобода и аутономије академског рада.

Обавеза је свих чланова академске заједнице да чувају интегритет и поштују устројство високошколских и матичне установе, уз слободу, право и обавезу да критикују и мењају њихова правила.

#### Члан 31.

У моралном погледу није прихватљиво:

- 1) ометање и непоштовање професионалних и моралних стандарда у свим сегментима академског рада;
- 2) сваки облик деловања у супротности с професионалним критеријумима у сврху остваривања повлашћене позиције појединаца или група људи;
- 3) несавестан однос према имовини високошколске установе и њена употреба изван високошколског образовања, без одобрења;
- 4) представљање својих ставова као службених ради стицања користи.

### 11. Одговорност јавног наступања

#### Члан 32.

Високошколско образовање има велику друштвену одговорност која укључује и право чланова академске заједнице на јавно наступање и слободно изношење мисли и ставова, како наставника и сарадника, тако и студената.

У свим активностима и наступима у ширем друштвеном окружењу чланови академске заједнице морају да воде рачуна о томе да се нарушавање моралних норми одражава и на углед високошколског образовања и матичне високошколске установе.

#### Члан 33.

Чланови академске заједнице који су овлашћени да јавно наступају, јасно треба да истакну да излажу официјелне ставове и да то чине по етичким и професионалним стандардима.

#### Члан 34.

Једна од основних одговорности чланова академске заједнице представља њихова спремност да прихвате и личним примером промовишу етичке стандарде и принципе, нарочито оне који се односе на личност члана академске заједнице, што се огледа кроз непрестани рад на сопственом стручном, научном и/или уметничком усавршавању.

#### Члан 35.

Морално је неприхватљиво:

- 1) ауторско дописивање на радове, чињено из сервилности или утицаја на друге ауторе са позиције субординације или другог облика зависности и других побуда;
- 2) нетачно навођење и вредновање сопствених научних и/или уметничких радова у пријавама за избор у звање, у научном картону и другим јавним документима.

### 12. Одговорност студената

#### Члан 36.

Студенти су дужни да поштују достојанство личности својих наставника и сарадника и да се у академској заједници понашају као аутономне личности са свешћу да припадају академској заједници у којој је нужно поштовање добрих академских обичаја.

Морално је неприхватљив сваки облик обмањивања и преваре од стране студената, нарочито применом савремених аудио-визуелних технологија.

Чланови академске заједнице не смеју омогућавати и толерисати преписивање, као и друге облике обмањивања и преваре студената код провере знања.

### V ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА, ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ И ПОВРЕДА КОДЕКСА ПРОФЕСИОНАЛНЕ ЕТИКЕ

#### Члан 37.

Повредом дисциплине и правила понашања сматра се:

- неоправдан изостанак са рада 5 (пет) радних дана узастопно или 7 (седам) радних дана са прекидима у току три месеца,
- ако се запослени не врати на рад у року од 15 (петнаест) дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа,
- ако се запослени не врати на рад у року од 5 (пет) дана од дана истека рока за враћање са годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање 5 радних дана у току месеца,
- неоправдано одсуствовање са три и више седница органа и комисија у које је биран у Школи,
- закључивање уговора о раду у другој установи без добијене сагласности Школе,
- извршење кривичног дела на раду или у вези са радом,
- угрожавање или повређивање физичког или психичког интегритета

студента или запосленог ( вређање, физичко, психичко, морално или сексуално злостављање или злостављање на неки други начин),

- ометање других запослених у раду,
- сексуално узнемиравање запослених;
- некоректан однос са запосленима у Школи, студентима и трећим лицима у оквиру радних обавеза и обавеза чувања угледа Школе,
- изражавање националне, или верске нетрпељивости,
- долазак на рад под дејством алкохола и других опојних средстава и употреба истих у току рада,
- злоупотреба права на плаћено и неплаћено одсуство и одсуство због привремене спречености за рад,
- неоправдано одсуство са три и више предавања, вежби или консултација,
- изазивање свађе или туче на радном месту,
- политичко организовање и деловање у просторијама Школе,
- неблаговремено несавесно и непотпуно вођење евиденције,
- вршење неовлашћене промене података у евиденцији, односно школској исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем, или изостављањем података,
- уништавање, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно школске исправе,
- негативан резултат рада оцењивања у складу са Правилником о самовредновању и оцењивању квалитета студијских програма, наставе и услова рада,
- неодржавање и чување имовине Школе, посебно оне која је запосленом непосредно поверена,
- неблаговремено и неуредно извршавање налога непосредног руководиоца, организатора процеса рада и налоге директора,
- неизвршава обавезе везане за спровођење противпожарне заштите, спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду и за спровођење забране пушења у Школи.

#### Члан 38.

Законом о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС" бр. 36/2010), Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 62/2010) и одредбама које се односе на сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05 и 54/09), регулисано је шта може да представља злостављање на раду, поступак који се води поводом поднетог захтева за заштиту и санкције које се изричу.

#### Члан 39.

Ради утврђивања повреде прописаних одредаба Кодекса професионалне етике Наставно-научно веће именује Комисију, а овим Правилником се уређује поступак и начин њеног рада.

## VI ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗА ПОВРЕДЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

### Члан 40.

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врше директор и сви запослени.

Запослени је дужан да случајеве повреде дисциплине и правила понашања утврђена овим Правилником, пријаве директору, који поступак може спровести и на сопствену иницијативу.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

### Члан 41.

Запослени на основу непосредне контроле поштовања дисциплине и правила понашања о извршеној повреди обавештава директора достављањем писмене пријаве.

### Члан 42.

Обавештење из претходног члана треба да садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду дисциплине и правила понашања,
- врсту повреде дисциплине и правила понашања из овог Правилника,
- околности под којима је настала повреда дисциплине и правила понашања,
- доказе о извршеној повреди (*изјаве, пријаве и др.*) и друге чињенице битне за одлучивање.

### Члан 43.

Директор је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о учињеној повреди дисциплине и правила понашања, а сматра је основаном, достави упозорење у писаној форми, у року од 15 радних дана од дана добијања обавештења.

У упозорењу из става 1. овог члана директор је дужан да наведе основ за отказ уговора о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ и рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако повреда дисциплине и правила понашања није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, директор може уместо отказа уговора о раду да 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 до 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 послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180 Закона о раду односно члан 43 став 1 овог Правилника ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине

#### Члан 44.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења директора изјасни у року од осам дана од дана достављања упозорења.

По добијању одговора, по упозорењу, или у случају да одговор није послат, директор још једном разматра случај, узимајући у обзир и мишљење синдиката, уколико је достављено уз одговор, и отказује уговор о раду или изриче другу меру.

### VII ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ У СЛУЧАЈУ ЗЛОСТАВЉАЊА И СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 45.

Поступак и санкције које се изричу, по поднетом захтеву запосленог, за заштиту у случају злостављања и сексуалног узнемиравања регулисан је Обавештењем свих запослених о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС" бр. 36/2010), Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 62/2010) и одредбама које се односе на сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

### VIII ПОСТУПАК ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ПОВРЕДУ КОДЕКСА ПРОФЕСИОНАЛНЕ ЕТИКЕ

#### 1. Комисија за професионалну етику

#### Члан 46.

Комисија за професионалну етику спроводи поступак утврђивања одговорности за повреду Кодекса професионалне етике.

Комисију за професионалну етику именује Наставно-научно веће.

#### Члан 47.

Комисија за професионалну етику броји пет чланова, из редова запослених у настави, водећи рачуна о томе да сваки акредитовани смер на Основним студијама има свог представника.

Мандат чланова Комисије за професионалну етику траје три године.

#### Члан 48.

Комисија за професионалну етику из својих редова бира председника и заменика председника.

Председник сазива седнице Комисије за професионалну етику, председава седницама и обавља друге послове у складу са овим актом.

Заменик председника има права и обавезе председника Комисије за професионалну етику у његовом одсуству и помаже му у раду.

#### Члан 49.

Комисија за професионалну етику прати развој и примену етичких стандарда у земљи и свету, предлаже Наставно-научном већу измене Кодекса професионалне етике, даје мишљење о свим питањима која се односе на етичност понашања у академској заједници, има саветодавну улогу у односу на органе и чланове академске заједнице, сарађује са органима који се баве питањима етике на другим високошколским установама у земљи и окружењу, организује састанке, семинаре, расправе и скупове посвећене тумачењу, примени и унапређењу етичких стандарда.

#### Члан 50.

Комисија за професионалну етику одржава своје седнице према указаној потреби.

Потребан кворум за рад Комисије за професионалну етику је присуство најмање три члана.

Комисија за професионалну етику доноси одлуке већином гласова од укупног броја чланова.

Гласање је по правилу јавно, а о појединим питањима изјашњавање се може вршити и тајним гласањем, на предлог било ког члана.

Седнице Комисије за професионалну етику су јавне.

Ради заштите права на приватност или у другим случајевима за које Комисија оцени да су оправдани, може се искључити јавност са седнице, у потпуности или у мери у којој се оцени да је то потребно.

## 2. Утврђивање одговорности за повреду кодекса професионалне етике

#### Члан 51.

Поступак пред Комисијом за професионалну етику покреће се предлогом, који може поднети сваки члан академске заједнице.

Предлог треба да садржи: име, презиме и адресу запосленог против кога се подноси предлог, прецизан опис понашања за које се сматра да представља повреду Кодекса професионалне етике, конкретне околности случаја, место, време и начин извршења, као и доказе којима се поткрепљују наводи из захтева, име и презиме предлагача.

Непотписани предлози се неће узимати у разматрање.

#### Члан 52.

Комисија за професионалну етику прелиминарно разматра предлог и уколико утврди да не постоје услови за вођење поступка за утврђивање одговорности за повреду Кодекса професионалне етике, или постоји основ за неку другу врсту одговорности, обуставиће поступак и о томе обавестити предлагача.

#### Члан 53.

Уколико Комисија за професионалну етику констатује постојање услова за вођење поступка доставља предлог запосленом, против кога је предлог поднет и оставља му рок од 5 дана да се изјасни по поднетом предлогу.

По истеку наведеног рока Комисија за професионалну етику заказује усмену расправу на коју позива предлагача, запосленог против којег се води поступак, сведоке и друга заинтересована лица.

#### Члан 54.

Расправу отвара председник Комисије за професионалну етику, који проверава да ли су уредно позвана сва лица која треба да присуствују расправи и да ли су присутна.

Расправа се може одржати у одсуству једне или обе странке, уколико су уредно позване.

Расправа започиње наводима предлагача и запосленог против којег се води поступак, затим се изводе докази (саслушае сведока, читање писмена и др).

Свакој од странака мора се омогућити да се изјасни о наводима друге странке у поступку.

Председавајући се стара да се изнесу све чињенице и изведу сви докази који су од значаја за доношење одлуке, а питања могу постављати сви чланови Комисије за професионалну етику.

Расправа, по правилу, има једно рочиште, а у случају да Комисија за професионалну етику процени да се сви докази не могу извести на једном рочишту, заказује се ново рочиште.

На рочиштима се води записник у који се уписују све релевантне чињенице, а записнички се констатује гласање приликом процене одговорности.

Када сви релевантни докази буду изведени, председавајући позива предлагача и запосленог против којег се води поступак, да дају завршну реч, након чега објављује да је расправа закључена.

#### Члан 55.

По окончању доказног поступка, приступа се идентификовању релевантних чињеница и процени да ли има елемената повреде Кодекса професионалне етике и процени тежине повреде.

#### Члан 56.

Уколико утврди да запослени против којег се води поступак није учинио повреду Кодекса професионалне етике Комисија за професионалну етику доноси одлуку којом констатује да није учињена повреда, те се запослени ослобађа одговорности.

#### Члан 57.

Ако Комисија за професионалну етику утврди да у понашању запосленог има елементи повреде Кодекса професионалне етике, разматра тежину повреде и у односу на степен тежине повреде доноси следеће одлуке:

- 1) изриче меру јавне опомене;
- 2) изриче меру јавне осуде, која се објављује на седници Наставно-научног већа, а која се по потреби може објавити и у средствима јавног информисања;
- 3) предлаже директору изрицање одговарајуће мере.

#### Члан 58.

Када Комисија за професионалну етику одлучи да директору препусти изрицање мере, што чини код тежих повреда, доставља му уз предлог и целокупну документацију вођеног поступка.

#### Члан 59.

Директор је дужан да у року од 15 радних дана од дана добијања предлога. Комисије за професионалну етику прегледа документацију и запосленом, уколико га сматра одговорним, достави упозорење у писаној форми.

У упозорењу из става 1. овог члана директор је дужан да наведе основ за отказ уговора о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ и рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења.

Основ за отказ угора о раду постоји када је Комисија за професионалну етику утврдила постојање одговорности запосленог, а није му могла изрећи другу меру због тежине последица, које повређују углед и кредибилитет Школе, појединца, неке друге високошколске или друге институције.

#### Члан 60.

Директор је дужан да упозорење из члана 43. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Мишљење из става 1. овог члана синдикат је дужан да достави директору у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

#### Члан 61.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако директор сматра да природа повреде није довољан разлог за отказ уговора о раду, може у упозорењу навести да ће уговор о раду отказати ако запослени понови исту повреду, без поновног упозорења.

Директор може одлучити и да предмет врати, уз образложење, Комисији за професионалну етику, када сматра да могу да изрекну једну од мера из њихове надлежности.

#### Члан 62.

Запослени је дужан да се на наводе из упозорења директора изјасни у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

По добијању одговора, по упозорењу, или у случају да одговор није послат, директор још једном разматра случај, узимајући у обзир и мишљење синдиката и откатује уговор о раду, или изриче другу меру.



## IX ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 63.

Уколико се догоди да се поступак може водити против запосленог за случајеве повреде дисциплине и правила понашања, или за заштиту у случају злостављања и сексуалног узнемиравања, или повреду Кодекса професионалне етике, он се води у складу са поднетим захтевом.

Директор, или Комисија за професионалну етику могу подносиоца захтева обавестити да поступак могу водити по другом поступку, који сматрају сврсисходнијим.

Обавештење се подносиоцу захтева шаље у року од 5 (пет) радних дана, са образложењем и у случају да подносилац не изврши његово преусмеравање, надлежни орган је дужан да спроведе поступак по поднетом захтеву.

### Члан 64.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења и објављивања на огласној табли Школе.

Измене и допуне Правилника доносе се на истоветан начин на који се доносе Правилници.

Правилник је објављен на огласној табли дана 28.02.2011. године.

### Члан 65.

На све што није уређено овим Правилником, а тиче се радне дисциплине и правила понашања запослених примењују се одговарајуће одредбе важећих позитивних прописа.

Председник Савета  
ВШССОВ у Кикинди

-----  
Синиша Одаџин