

**ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ
У УСТАНОВИ ЗА ОБРАЗОВАЊЕ И ВАСПИТАЊЕ**

Питање: Када се запосленом у школи може изрећи дисциплинска мера удаљење са рада? да ли док траје та мера запослени има право на накнаду плате и ако има то право, како му се обрачунава та накнада?

Одговор: Дисциплинска мера удаљење са рада уведена је важећим Законом о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, број 88/17) за први пут учињену повреду забране понашања које вређа углед, част или достојанство и за теже повреде радне обавезе из члана 164. тач. 8-18) тог закона (*неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи; неспровођење мера безбедности ученика и запослених; уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе; одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима; одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно другом законском заступнику; неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података; незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права ученика или другог запосленог; неизвршавање или несавесно, неблагвременно или немарно извршавање послова или налога директора у току рада; злоупотреба права из радног односа; незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином установе и за друге повреде радне обавезе у складу са законом*), уколико теже повреде радне обавезе нису учињене свесним нехатом, намерно нити са циљем прибављања себи или другоме противправне имовинске користи.

Ова мера прописана је алтернативно с дисциплинском мером *новчана казна* а може се изрећи у трајању до три месеца када је реч о извршењу теже повреде радне обавезе и у трајању од три месеца када је реч о извршењу горе наведене повреде забране.

Законодавац ништа не каже о томе да ли запослени за време извршења дисциплинске мере *удаљење са рада* има право на накнаду плате. Он то право несумњиво има када је реч о удаљењу са рада као привременој мери до окончања дисциплинског поступка (члан 163. Закона о основама система образовања и васпитања). Овде је, међутим, реч о дисциплинској мери, оказни, а не о удаљењу са рад као привременој мери док се не утврди да ли је запослени дисциплински одговоран.

Реч је, очигледно о правној празнини и установе ће морати да је попуне приликом изрицања дисциплинске мере *удаљење са рада*.

Сматрам да се наведена правна празнина може попунити аналогичном између удаљења са рада ко привремене мере и *удаљења са рада* као дисциплинске мере. Наиме, пошто постоји недоумица о томе да ли запослени којем је изречена наведена мера има право на накнаду плате за време њеног трајања, треба поћи од принципа радног права *in dubio pro laboris*,¹ па ћемо применити аналогичност и закључити да запослени и у случају изрицања дисциплинске мере *удаљење са рада* има право на накнаду плате као и у случају удаљења са рада као привремене мере, у складу са Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС и 113/17).

¹ У случају сумње прихвата се оно што је повољније за запосленог.