

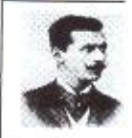


РЕПУБЛИКА СРПСКА

ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)

ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



**П Р А В И Л Н И К**  
**О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ РАДНИКА**  
**И ДИСЦИПЛИНСКОМ ПОСТУПКУ**

Бања Лука, фебруар 2024. година



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



На основу члана 137. - 153. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16, 1/16, 66/18, 91/21- Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21 и 112/23), члана 131., 132. и 133. Закона о основном васпитању и образовању („Службени гласник Републике Српске“, број: 81/22) и члана 36. - 55. Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 82/22) Школски одбор ЈУ Основне школе „Јован Дучић“ Залужани, на сједници одржаној дана, 16.2.2024 године, доноси:

**П Р А В И Л Н И К**  
**о дисциплинској и материјалној**  
**одговорности радника и дисциплинском поступку**

**І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника и дисциплинском поступку (у даљем тексту: Правилник) ЈУ Основне школе „Јован Дучић“ Залужани (у даљем тексту: Школа) уређује се покретање, вођење, застарелост поступка за утврђивање дисциплинске одговорности за повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине, привремено удаљавање радника као и питања материјалне одговорности запослених радника.

**Члан 2.**

(1) Сваки запослени радник је дужан извршавати радне обавезе утврђене Законом о основном васпитању и образовању, Законом о раду, Општим и гранским колективним уговором и уговором о раду и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

(2) За повреду радних обавеза радник је одговоран послодавцу, а ако је повредом радних дужности причињена материјална штета Школи, трећим лицима или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

**Члан 3.**

Радник има обавезе утврђене Законом и општим актима.

**Члан 4.**

Поред обавеза утврђених Законом и другим општим актима, радник има сљедеће обавезе:

1. да редовно и на вријеме долази на посао
2. да савјесно, уредно и на вријеме извршава послове који су му повјерени
3. да одржава коректене колегијалне односе са другим радницима
4. да чува школску имовину
5. да развија и унапређује углед школе
6. да се придржава мјера заштите на раду, заштите радне средине и човјекове околине
7. да се придржава мјера противпожарне заштите
8. да чува пословну тајну
9. да јавно износи неправилности у раду и да указује на непоштовање закона и општих аката
10. да пружа помоћ другим радницима, а нарочито да преноси своје знање на млађе генерације
11. да се стручно оспособљава и усавршава.



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



## II ПОВРЕДА ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ РАДНИКА

### Члан 5.

(1) Повреду радне обавезе радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе или кршењем етичког кодекса.

(2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем. За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.

(3) Одговорност за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

### Члан 6.

У зависности од посљедица које су настале или могле настати, повреде радне обавезе могу бити лакше и теже.

### Члан 7.

(1) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радне обавезе. Лакше обавезе су:

- 1) недолазак на посао најмање 15 минута прије почетка часа,
- 2) недолазак на дежурство најмање 30 минута прије почетка рада и неуредно дежурство,
- 3) кашњење на часове до 5 минута,
- 4) недолазак на културне и друге манифестације које репрезентују школу,
- 5) недостављање комплетне педагошке документације (припрема, глобалних, мјесечних планова) директору и педагогу школе;
- 6) пушење у просторијама школе изузев просторије намијењене за пушење,
- 7) изласци са часа, осим у оправданим ситуацијама,
- 8) пуштање ученика са часа прије звучног означавања краја часа,
- 9) неодржавање часова редовне, допунске и додатне наставе или слободних активности,
- 10) непоштовање утврђеног распореда часова,
- 11) недолазак на састанке Наставничког вијећа, Одјељењског вијећа или стручних актива,
- 12) неодржавање родитељских састанака,
- 13) немаран однос према школској имовини,
- 14) некоректан однос према другим радницима, непосредном руководиоцу, родитељима или ученицима,
- 15) неблаговремено закључивање оцјена,
- 16) недолазак на посао без претходног одобрења или обавјештења директора школе,
- 17) ранији одлазак са посла без одобрења директора школе,
- 18) ранији одлазак на одмор у току рада (пауза) или кашњење са паузе,
- 19) неуредно вођење матичне књиге,
- 20) проузроковање штете у мањем обиму,
- 21) неодржавање добрих међуљудских односа са другим радницима,
- 22) изазивање свађе или сукоба на послу,
- 23) давање података или информација о радницима странкама и/или родитељима,
- 24) неблаговремено извршавање донесених одлука, иако због тога нису наступиле штетне посљедице,
- 25) неспровођење и неучествовање на такмичењима ученика организованих од стране школе и РПЗ-а.

### Члан 8.

(1) Теже повреде радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којом се наносе озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано да закључити да даљи рад радника код послодавца не био могућ су:

- 1) одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду и рјешењем о 40-часовној палној селмини



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



- 2) одбијање радника да оде на комисијски љекарски преглед,
- 3) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима школе, као и доношење штете трећим лицима, коју је школа дужна да надокнади,
- 4) злоупотреба положаја са материјалним или другим посљедицама по школу,
- 5) насилно понашање према ученицима, радницима и трећим лицима и чињења дјела против службене дужности, полног интегритета, злостављања дјетета, полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем,
- 6) долазак на посао у алкохолисаном стању или под утицајем опојних средстава, те коришћење алкохолних пића или опојних средстава током радног времена,
- 7) неоправдан изостанак са посла у трајању од три дана у календарској години,
- 8) организовање приватних инструкција и курсева за ученике школе у којој ради,
- 9) испитивање и оцјењивање ученика супротно одредбама Закона о основном васпитању и образовању и подзаконским прописима,
- 10) задавање ученицима задатака и оцјењивање на основу задатог задатка из дјечијих часописа и необавезних наставних средстава,
- 11) организовање ученика у политичке сврхе,
- 12) изазивање националне или вјерске нетрпељивости,
- 13) неприпмјерено понашање према ученицима, омаловажавање и вријеђање ученика, родитеља ученика, родитеља ученика или радних колега,
- 14) организовање или учествовање у продаји књига или друге робе ученицима,
- 15) наплаћивање тестова ученицима,
- 16) онемогућавање контроле и стручно-педагошког надзора просвјетним савјетницима и инспекцијским органима,
- 17) угрожавање безбједности у школи и уношење оружја у школу,
- 18) узнемиравање или злостављање ученика
- 19) вршење радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело или да угрожавају имовину веће вриједности и
- 20) одавање пословне или службене тајне.

### III ОДЛУЧИВАЊЕ О ОДГОВОРНОСТИ РАДНИКА ЗА ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ

#### Члан 9.

О одговорности радника за лакше повреде радне обавезе одлучује директор школе на основу властитог сазнања или на основу усмене или писмене пријаве.

#### Члан 10.

Директор је дужан да утврди основаност пријаве о лакшој повреди.

#### Члан 11.

Ако директор школе утврди да је радник начинио пропуст у раду или у вези са радом који се сматра лакшом повредом радних обавеза, писмено ће га упозорити на такво понашање, па уколико радник, и поред тог упозорења понови исти или други пропуст, тако поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због којег му се може отказати уговор о раду.

#### Члан 12.

(1) Уколико директор школе утврди да је радник починио лакшу повреду радне обавезе може му се изрећи:

- 1) писмено упозорење,
- 2) новчана казна у износу од 10% основне плате за мјесец у коме је новчана казна изречена, која се извршава обуставом од плате радника



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



(2) При изрицању дисциплинске мјере радник против којег се мјера изриче мора бити саслушан у присуству представника синдиката којем радник припада.

**Члан 13.**

Застара за изрицање дисциплинске мјере за лакшу повреду радне дужности наступа протеком рока од три мјесеца од дана учињене повреде или сазнања за учињену повреду.

**Члан 14.**

Радник коме је изречена дисциплинска мјера за учињену лакшу повреду радне обавезе, може изјавити приговор Школском одбору у року од 15 дана од дана пријема одлуке. Приговор одлаже извршење мјере, а одлука Школског одбора је коначна.

#### IV ОДЛУЧИВАЊЕ О ОДГОВОРНОСТИ РАДНИКА ЗА ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ

**Члан 15.**

О одговорности радника за теже повреде радне обавезе одлучује Дисциплинска комисија, а коначну одлуку доноси директор школе.

#### V ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

**Члан 16.**

(1) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи дисциплинска комисија.

Дисциплинска комисија се састоји од три члана, од којих један мора бити из реда синдиката којем радник припада, уколико је радник члан синдиката.

(2) Чланове дисциплинске комисије именује Школски одбор из реда запослених, осим представника синдиката, које именује надлежни орган Синдикалне организације.

(3) У изузетним случајевима, када радник против којег је покренут дисциплински поступак није члан Синдиката или када синдикална организација одбије да именује свог представника у дисциплинску комисију све чланове Комисије именује Школски одбор из реда запослених радника.

(4) Дисциплинску комисију именује Школски одбор у року од 30 дана од дана учињене повреде.

(5) Дисциплинска комисија је дужна, у року од 15 дана од дана именованја, одржати конститутивни састанак и изабрати председника комисије.

**Члан 17.**

(1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка директору школе може дати сваки радник Школе и директор Школе који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе.

(2) Дисциплински поступак против радника који је учинио тежу повреду радне обавезе покреће директор школе или лице које он овласти.

(3) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се директору школе у писаној форми и мора бити образложена и поткријепљена доказима.

(4) Дисциплински поступак покреће директор школе захтјевом дисциплинској комисији који садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе, радно мјесто, занимање и друге потребне податке, чињенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из захтјева и друго.

(5) Директор школе одбацује закључком захтјев у сљедећим случајевима:

1) ако радња описана у захтјеву није прописана као повреда радне дужности,

2) ако је наступила застарелост за покретање дисциплинског поступка



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



- 3) ако је запосленом престао радни однос и
- 4) ако је захтјев неблаговремен.

(6) Дисциплински поступак против директора школе покреће Синдикална организација.

(7) Рјешење о покретању дисциплинског поступка заједно са комплетним предметом и свим прилозима доставља се раднику, дисциплинској комисији и синдикату.

**Члан 18.**

Директор школе или лице које он овласти је дужан покренути захтјев за провођење дисциплинског поступка у року од три мјесеца од дана сазнања за повреду, а најкасније у року од шест мјесеци од учињене повреде радне обавезе.

**Члан 19.**

Прије покретања дисциплинског поступка против радника, директор је обавезан да га саслуша у присуству предсједника Синдикалне организације или члана синдиката којег он овласти.

**Члан 20.**

(1) Дисциплинска комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

(2) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак мора се омогућити приступ свој потребној документацији, као и присуство сједницама на којима се расправља о његовој дисциплинској одговорности.

(3) Рјешење о покретању дисциплинског поступка заједно са комплетним предметом и свим прилозима обавезно се доставља раднику против којег је покренут дисциплински поступак, Комисији и Синдикалној организацији.

**Члан 21.**

(1) По пријему захтјева за покретање дисциплинског поступка предсједник дисциплинске комисије ће сазвати сједницу исте у што краћем року, а најкасније у року од 15 дана од дана пријема захтјева за покретање дисциплинског поступка од стране директора школе.

(2) На расправу се позива подносилац захтјева, радник против кога се води поступак, представнике синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.

(3) Позив за расправу мора бити уручен осам дана прије одржавања расправе.

(4) Расправом руководи предсједник Комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима дисциплинске комисије.

(5) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је раднику против кога се води поступак позив уручен, најмање осам дана прије одржавања расправе, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу у којем случају се одређује нови термин за одржавање расправе, за што се не шаљу писмени позиви присутним на засиједању.

(6) Ако је радник против којег се води дисциплински поступак уредно позван, а разлог није оправдао, расправа се може одржати и без његовог присуства.

(7) О току расправе води се записник у који се уносе сви подаци у току вођења расправе.

**Члан 22.**

Предсједник односно члан Комисије, не може вршити ову дужност:

а) ако је у истом предмету у својству свједока, вјештака или подносиоца иницијативе за покретање дисциплинског поступка,

б) ако постоје околности које указују на сумњу у његову објективност и

в) ако је против њега поднесен захтјев или је покренут дисциплински поступак.

**Члан 23.**

Радник против којег се води поступак може захтијевати да га заступа представник Синдикалне организације, уколико је радник члан синдиката.



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



**Члан 24.**

- (1) Расправа пред Комисијом је јавна.
- (2) Изузетно, ако посебни разлози налажу, јавност се може искључити у појединим фазама поступка, односно у току цијелог поступка.
- (3) О искључењу јавности предсједник Комисије доноси закључак против којег није дозвољен приговор.

**Члан 25.**

- (1) О току расправе води се записник у који се уносе сви подаци о току вођења поступка.
- (2) Записник води секретар школе.

**Члан 26.**

- (1) У записник се мора назначити: састав Комисије, мјесто, дан и час одржавања расправе, име и презиме радника против којег се води поступак и назнака о томе да ли је расправа јавна или је јавност искључена.
- (2) У записник се уносе подаци о томе да ли је било приговора на састав Комисије и каква је одлука о томе донесена, да је прочитан захтјев, изјава радника против којег се води поступак, ток доказаног поступка, имена и сви битни подаци о свједоцима и другим лицима која су саслушана, њихови искази, утврђено чињенично стање на основу изведених доказа, начин гласања чланова Комисије о приједлогу првостепене одлуке, олакшавајуће и отежавајуће околности при одлучивању о врсти дисциплинске мјере и други битни подаци.
- (3) Записник потписују сви чланови Комисије и записничар.

**Члан 27.**

Расправа почиње читањем захтјева, након чега се радник изјашњава о повреди радне обавезе која му се ставља на терет и износи своју одбрану.

**Члан 28.**

- (1) Свједоци не присуствују расправи док радник против којег се води поступак даје изјаву, а Комисија свједоке испитује одвојено, након упозорења на дужност да говоре истину.
- (2) Предсједник Комисије може, ако је то потребно, извршити суочавање радника против којег се води поступак и свједока, као и суочавање свједока и радника и подносиоца захтјева за покретање дисциплинског поступка.

**Члан 29.**

Комисија изводи доказе непосредно на расправи, а предсједник Комисије одређује који ће се докази изводити и којим редом.

**Члан 30.**

По завршеном доказном поступку радник против којег се води поступак, као и подносилац захтјева могу предложити допуну поступка, о чему одлучује предсједник Комисије.

**Члан 31.**

Послије завршене одбране предсједник Комисије проглашава да је расправа завршена.

**Члан 32.**

Расправа се може прекинути и наставити другог дана, ако је то потребно, у ком случају комисија ради у истом саставу.

**Члан 33.**

- (1) Након одржане расправе, Комисија се повлачи ради одлучивања о дисциплинској одговорности радника.
- (2) Вијећање и гласање уноси се у записник. Приједлог комисије о одговорности радника и дисциплинској мјери која ће се изрећи је усвојен ако су се најмање два члана Комисије изјаснила за приједлог.
- (3) У току одлучивања о одговорности Комисија може, ако је то неопходно, да поново отвори расправу нали допуне доказа битних за изрицање дисциплинске мјере.



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: os026@skolers.org  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



**Члан 34.**

(1) Приједлог о одговорности радника Комисија доноси по свом слободном увјерењу, а на основу утврђених чињеница које су изнијете на расправи и оцјене сваког доказа посебно и свих доказа заједно, односно на основу резултата cjелокупног поступка.

(2) У току расправе обавезно се разматра мишљење Синдикалне организације, ако је достављено и ако је радник члан синдиката.

(3) При одлучивању о дисциплинској одговорности радника узимају се у обзир отежавајуће и олакшавајуће околности, а нарочито:

- 1) тежина повреде и њене посљедице,
- 2) степен одговорности радника,
- 3) услови под којима је повреда учињена,
- 4) ранији рад радника,
- 5) понашање радника после учињене повреде радне обавезе и
- 6) друге околности које могу бити од утицаја за утврђивање одговорности и изрицање мјере.

**Члан 35.**

(1) Комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, предлаже директору да обустави поступак, ако је:

- 1) наступила застара за покретање и вођење поступка или
- 2) ако је раднику Школе престао радни однос.

(2) О обустављању дисциплинског поступка директор Школе доноси закључак.

**Члан 36.**

Комисија ће предложити доношење рјешења о ослобађању радника од одговорности у случају:

- 1) ако радња због које је покренут дисциплински поступак није повреда радне обавезе предвиђена законом и овим Правилником,
- 2) ако утврди да радник није учинио повреду радне обавезе због које је покренут поступак,
- 3) ако није доказано да је радник учинио повреду радне обавезе због које је покренут поступак,
- 4) ако постоје околности које искључују одговорност радника.

**VI МЈЕРЕ ЗА ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА**

**Члан 37.**

(1) У случају да дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да радник није одговоран, ослобађа га одговорности.

(2) Ако Комисија по спроведеном поступку и утврђеном чињеничном стању утврди да је радник одговоран због учињене теже повреде радне обавезе, предлаже директору Школе да раднику изрекне једну од сљедећих мјера:

- 1) писмено упозорење,
- 2) новчану казну, у висини од 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодаца о изреченој мјери или

3) престанак радног односа.

(3) Комисија може предложити директору да раднику за тежу повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у смислу става 2. т. 2. и 3. овог члана, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да је повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрекне једну од сљедећих мјера:





РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



1) новчану казну, у висини од 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодаца о изреченој мјери и

2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду, у којем се наводи да ће послодавац отказати раднику уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

(4) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу члана 7. овог Правилника, на приједлог Комисије директор ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру писменог упозорења или новчану казну, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због којег послодавац може отказати уговор о раду.

**Члан 38.**

Одлука о дисциплинској одговорности обавезно се доставља раднику и Синдикалној организацији.

**Члан 39.**

(1) Одлуку о дисциплинској одговорности, на приједлог Комисије, доноси директор Школе.

(2) Одлука садржи: увод, диспозитив, образложење и упутство о правном средству.

**Члан 40.**

(1) На одлуку директора Школе о дисциплинској одговорности, радник против кога је вођен поступак и подносилац захтјева, могу поднијети жалбу Школском одбору у року од 15 дана од дана пријема одлуке.

(2) Жалба одлаже извршење одлуке.

(3) Жалба се доставља Синдикалној организацији ради давања мишљења, уколико је радник члан синдиката.

(4) Синдикална организација дужна је мишљење дати у року од осам дана.

(5) Одлуку по жалби доноси Школски одбор, у року од тридесет дана од дана подношења приговора.

(6) Одлука донесена по жалби је коначна.

(7) Против одлуке Школског одбора може се покренути спор, тужбом код надлежног суда, у роковима одређеним Законом о раду.

**Члан 41.**

Одлука о дисциплинској одговорности и изреченој дисциплинској мјери постаје коначна:

а) када истекне рок за жалбу, а жалба није поднесена,

б) даном достављања одлуке донесене по жалби.

**Члан 42.**

(1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника за теже повреде радне дужности застаријева у року од три мјесеца од дана када је повреда учињена, односно од дана сазнања за повреду и учиниоца, а најкасније у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

(2) Дан сазнања је дан када је лице овлаштено за покретање поступка сазнало за повреду и учиниоца непосредно или на основу достављене иницијативе за покретање поступка.

(3) Вођење поступка застаријева протеклом шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.

(4) Извршавању изречене мјере за повреду радне обавезе не може се приступити ако је протекло више од два мјесеца од дана коначности одлуке којом је мјера изречена.

**Члан 43.**

О изреченим дисциплинским мјерама води се евиденција.



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



## VII ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ РАДНИКА

### Члан 44.

(1) Уколико радник школе дође у алкохолисаном стању или постоји сумња да је у школу дошао под утицајем опојних средстава, директор школе дужан је да одмах о томе обавијести надлежну организациону јединицу Министарства унутрашњих послова и упути радника на љекарски преглед.

(2) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи која угрожава имовину веће вриједности, директор школе га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду. О привременом удаљењу радника са рада у Школи директор доноси одлуку.

(3) Директор школе удаљава са рада радника у случају да учини неку од сљедећих тежих повреда радних обавеза:

1) ако је затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело или да угрожавају имовину веће вриједности,

2) ако утврди да је дошао на радно мјесто под утицајем алкохола или опојних средстава,

3) ако се насилнички понаша према ученицима, радницима школе и осталим лицима,

4) ако је против радника покренут кривични поступак за дјела учињена против службене дужности, полног интегритета, злостављања дјетета, полног и другог насиља над дјететом или малољетним лицем.

(4) У случајевима из става 3. овог члана удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, а у том року директор је дужан да одлучи о одговорности радника.

(5) Ако директор не поступи у складу са ставом 3. овог члана, радника удаљава министар, у року од осам дана од дана достављања обавјештења, при чему се разматра поступак директора и предлажу мјере.

(6) Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

### Члан 45.

(1) За вријеме привременог удаљења са рада из Школе радник има право на накнаду плате у висини од 50% основне плате коју би радник остварио да је био на раду.

(2) Накнаду плате за вријеме привременог удаљења са рада, исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

### Члан 46.

Раднику који је био привремено удаљен са рада у смислу члана 44. овог правилника припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 45. став 1. Правилника и пуног износа плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор,

2) ако раднику не престане радни однос због учињене теже повреде радне дужности, на терет послодавца.

### Члан 47.

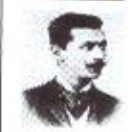
(1) Против одлуке о удаљењу радник има право поднијети приговор Школском одбору, у року од 15 дана од дана пријема одлуке.

(2) Одлука Школског одбора је коначна.



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



## VIII НАКНАДА МАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ

### Члан 48.

(1) Ако радник намјерно или из крајње непажње проузрокује материјалну штету, дужан је да штету надокнади.

(2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, њена се висина утврђује у паушалном износу од стране комисије коју именује директор школе, а која се састоји од три члана.

(3) У раду комисије учествује и представник синдиката којем радник припада.

### Члан 49.

(1) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки појединачни радник, сматраће се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.

(2) Ако је правоснажном пресудом утврђено да је више радника извршењем кривичног дјела проузроковало штету, за штету одговарају солидарно.

(3) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.

(4) Ако је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтијевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.

### Члан 50.

Радник који на раду или у вези са радом причини материјалну штету Школи може се ослободити плаћања накнаде за штету, ако би тиме била угрожена егзистенција радника и његове породице.

### Члан 51.

(1) Сваки радник је обавезан да пријави проузроковану штету у року од 24 часа, писмено или усмено непосредном руководиоцу.

(2) На основу поднијете пријаве или на основу сазнања о проузрокованој штети, директор покреће поступак за утврђивање штете и одговорности радника за насталу штету.

### Члан 52.

(1) О свом раду комисија сачињава записник који садржи податке о раднику који је проузроковао штету, његовој одговорности и висини штете.

(2) Ако комисија утврди одговорност радника предложиће директору да донесе одлуку о накнади штете.

(3) Против одлуке о накнади штете радник има право поднијети приговор Школском одбору, у року од 15 дана од дана пријема захтјева.

(4) Одлука Школског одбора је коначна.

### Члан 53.

(1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.

(2) Ако Школа надокнади штету трећем лицу, има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

### Члан 54.

(1) Радник се може обавезати да надокнади штету у мјесечним ратама у зависности од висине утврђене штете.

(2) Ако радник одбије да надокнади утврђену штету, Школа ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.



РЕПУБЛИКА СРПСКА  
ЈУ ОШ „ЈОВАН ДУЧИЋ“ ЗАЛУЖАНИ

Ненада Костића 7, Залужани, телефон/факс: 051 389-382, e-mail: [os026@skolers.org](mailto:os026@skolers.org)  
ЈИБ: 4400912540009, Организациони код: 0814026



**Члан 55.**

На сва питања из области дисциплинске и материјалне одговорности радника, која нису регулисана овим Правилником, примјењиваће се одговарајуће одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске.

**Члан 56.**

Измјене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење.

**Члан 57.**

- (1) Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Школе.
- (2) Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника, број: 80/20 од 6.2.2020. године.

Број: 155/24

Датум: 16.2.2024. године



**Предсједник Школског одбора**

*Силвана Мирнић*

Силвана Мирнић