

На основу Члана 7. и Члана 18. Закона о јавним предузећима ("Сл. Гласник РС", број 75/04), Посебног колективног уговора КП "Градске топлане" а.д. Пале и Члана 42. Статута КП "Градске топлане" а.д. Пале, Надзорни одбор КП "Градске топлане" а.д. Пале, на сједници одржаној дана 15.10.2021. године донио је:

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

### **І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником у КП "Градске топлане" а.д. Пале (У даљем тексту: Предузеће) уређују се обавезе радника у раду и њихове одговорности за повреде радних обавеза и причињену штету, лакше и теже повреде радних обавеза, покретање и вођење дисциплинског поступка и изрицање мјера за повреду радних обавеза, захтјев за заштиту права, рокови застарјелости, евиденција о изреченим мјерама, извршење мјера, услови под којима радник може бити удаљен са рада и материјална одговорност радника.

#### **Члан 2.**

Потписивањем уговора о раду радник преузима све обавезе на раду и у вези са радом утврђене Законом, Посебним колективним уговором, Етичким кодексом, Правилником о раду, овим Правилником и другим општим актима.

### **ІІ ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА**

#### **Члан 3.**

- (1) Радници су дужни да савјесно извршавају своје радне обавезе.
- (2) Повреду радне обавезе радник чини неизвршењем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршењем радне обавезе.
- (3) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем.
- (4) За повреду радних обавеза радник је одговоран Предузећу, а уколико је повредом радних обавеза причињена материјална штета Предузећу или трећим лицима или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично или прекршајно.

#### Члан 4.

Повреде радних обавеза могу бити лакше и теже, с обзиром на њихов утицај на остваривање радних и пословних задатака Предузећа.

#### Члан 5.

(1) Лакшом повредом радне обавезе сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајне штетне посљедице по послодавца и које се не сматрају тежим повредама радних обавеза, а утврђују се општим актом.

(2) Лакше повреде радних обавеза су:

- 1) Неоправдано одбијање обављања послова и извршавања налога Послодавца у складу са Законом;
- 2) Недостављање потврде о привременој спријечености за рад;
- 3) Злоупотреба права на одсуство због привремене спријечености за рад;
- 4) Долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опјних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) Одбијање радника, који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, да буде подвргнут оцјени здравствене способности;
- 6) Непоштовање радне дисциплине прописане актом Послодавца;
- 7) Кашњење на посао, неоправдан изостанак са радног мјеста у току радног времена или одлазак са посла прије краја радног времена;
- 8) Неоправдано одсуство са посла један дан;
- 9) Неуредно обављање послова и задатака, поступање са средствима за рад, службеним списима и подацима;
- 10) Избјегавање обавеза у вези са професионалном обуком и усавршавањем;
- 11) Непријављивање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, од стране непосредног руководиоца радника, као и сваког другог радника.

## Члан 6.

(1) Тежом повредом радне обавезе сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима Предузећа, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника у Предузећу не би био могућ.

(2) Теже повреде радних обавеза су:

- 1) Одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене Уговором о раду;
- 2) Крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима Предузећа, као и наношење штете трећим лицима коју је Предузеће дужно надокнадити;
- 3) Злоупотреба положаја, са материјалним и другим штетним посљедицама за Предузеће;
- 4) Одавање пословне или службене тајне;
- 5) Намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада у Предузећу;
- 6) Насилничко понашање према Директору, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада;
- 7) Понашање које представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак;
- 8) Неоправдан изостанак са посла у трајању од три дана у календарској години;
- 9) Давање нетачних података који су одлучујући за заснивање радног односа;
- 10) Извршавање насиља на основу пола, дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг;
- 11) Немарно, несавјесно и неблаговремено извршавање радних обавеза;
- 12) Свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима Предузећа или из кога се основано може закључити да даљи рад радника у Предузећу не би био могућ.

## Члан 7.

(1) Мјере за извршену лакшу повреду радне обавезе су:

- 1) Писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине;
- 2) Новчана казна у висини до 30% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена у трајању до 3 мјесеца, коју извршава обуставом плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери.

(2) Мјере за извршену тежу повреду радне обавезе су:

- 1) Писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине;
- 2) Новчана казна у висини до 30% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена у трајању до 3 мјесеца, коју извршава обуставом плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери.
- 3) Престанак радног односа (Отказ уговора о раду).

## III СASTAB КОМИСИЈЕ

### Члан 8.

(1) Комисија на нивоу Јавног предузећа формира се Рјешењем директора Јавног предузећа.

(2) Комисија из Става (1) овог Члана разматра достављене чињенице и доказе, изјашњење радника и мишљење Синдиката уколико је приложено, као и отежавајуће и олакшавајуће околности, а по потреби врши саслушање радника и других свједока, заузима коначан став о одговорности радника за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, те доставља приједлог одлуке о изрицању могуће мјере Директору Предузећа, који доноси коначну одлуку.

### Члан 9.

Комисија се састоји од 3 (три) члана, а одлуку, односно мјеру за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине изриче Директор на приједлог комисије.

#### Члан 10.

Дисциплинске мјере изриче:

- 1) Запосленима - Директор Предузећа;
- 2) Директору - Надзорни одбор Предузећа;

### **IV ПОКРЕТАЊЕ И ВОЂЕЊЕ ПОСТУПКА УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ, ИЗРИЦАЊЕ МЈЕРА ЗА ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ И ПОСТУПАК ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА**

#### Члан 11.

Поступак за утврђивање повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине покренуће се, уколико постоје основи сумње да је радник учинио повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 12.

(1) Пријаву повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине дужан је поднијети руководилац радника у организационом дијелу, као и сваки радник без обзира на врсту радног односа;

(2) Супротно понашање непосредног руководиоца и осталих радника, сматраће се као непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 13.

(1) Писмена пријава или забиљешка о повреди радне обавезе, односно непоштовању радне дисциплине мора да садржи: име и презиме радника, назив радног мјеста на коме је радник запослен, вријеме чињења и опис повреде и евентуални материјални доказ о учињеној повреди и непоштовању радне дисциплине или навођење имена свједока који могу потврдити да је повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине извршена.

(2) Једном пријавом за покретање поступка утврђивања одговорности може да се обухвати једна или више повреда радне обавезе и радне дисциплине, против једног или више починилаца.

#### Члан 14.

(1) Пријава против радника подноси се Директору Предузећа, док се пријава против чланова Управе подноси Надзорном одбору.

(2) По пријему пријаве за покретање поступка, Директор, односно Надзорни одбор пријаву са приложеним доказима доставља комисији, која прикупља потребне доказе.

(3) Поступак се покреће обавјештењем радника најкасније у року од 30 дана од дана сазнања за повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине и учиниоца.

(4) Дан сазнања у смислу претходног Става је дан када је лице овлаштено за покретање поступка за утврђивање одговорности, сазнало за повреду и учиниоца на основу поднесене пријаве о повреди радне обавезе.

(5) Након пријема пријаве са потребним доказима, послодавац писменим путем обавјештава радника о постојању разлога за отказ уговора о раду, уз остављање рока раднику од најмање 8 (осам) дана за изјашњење на наводе из обавјештења.

#### Члан 15.

(1) Обавјештење мора да садржи: основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да основ за отказ постоји и рок за давање одговора на обавјештење, уз упозорење радника о посљедицама неизјашњавања на достављено обавјештење.

(2) Радник се поучава да код своје изјаве - изјашњења, изнесе све чињенице и доказе којим доказује исте, те предложи свједоке и друге чињенице на којима заснива своју одбрану.

(3) Накнадно предложени докази од стране радника неће се изводити, осим у случају да радник докаже да исте није могао доставити без своје кривице.

(4) Обавјештење се доставља лично раднику, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(5) Ако послодавац раднику није могао да достави обавјештење у смислу претходног става, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку и обавјештење истакне на огласној табли предузећа. По истеку 8 дана од дана истицања обавјештења на огласној табли послодавца, сматра се да је достављање извршено.

(6) Након што радник прими обавјештење од стране послодавца, може у датом року од 8 дана доставити своје изјашњење послодавцу, уз које може приложити мишљење Синдиката чији је члан.

(7) Неизјашњавање уредно обавјештеног радника није сметња за даље вођење поступка.

## V VOЂEЊE ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

### Члан 16.

Уколико предсједник Комисије, прије почетка расправе, утврди да нису испуњене све процесне претпоставке одређене Правилником о раду и овим Правилником, донијеће Рјешење којим ће се заказано рочиште одгодити, о чему ће обавијестити стране учеснице.

### Члан 17.

Предсједник комисије, односно чланови комисије и њихови замјеници не могу вршити ову дужност:

- 1) Уколико постоје околности које указују на сумњу у њихову објективност;
- 2) Уколико ће у поступку учествовати у својству свједока и сл.

### Члан 18.

(1) По пријему изјашњења радника, послодавац комплетан предмет доставља комисији која проводи даљи поступак у смислу оцјене постојања олакшавајућих околности: материјални статус радника, број издржаваних чланова у породици, залагање радника на раду, извршавање радних обавеза, посљедице по послодавца или друге раднике и слично или да повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине нису такве природе да раднику треба да престане радни однос.

(2) Постојање напријед наведених олакшавајућих околности, искључује изрицање мјере отказа уговора о раду.

### Члан 19.

Уколико комисија утврди постојање олакшавајућих околности из напријед наведеног члана, цијени (на основу самог изјашњења радника, те евентуалних приједлога радника за извођење нових доказа, односно оспоравања одређених изјава радника узетих код припреме поступка), да ли је потребно позивати радника, односно улазити у поступак и спровести све предложене доказе, те уколико оцијени да није потребно, формира свој став, исто констатује записнички и Директору предлаже доношење одлуке.

### Члан 20.

(1) Уколико Комисија утврди да је потребно саслушати радника и предложене свједоке, те извести друге потребне доказе, заказује расправу.

(2) Позив раднику против кога се води поступак мора бити уручен најкасније 8 дана прије дана одређеног за одржавање расправе, како би се припремио за одбрану.

#### Члан 21.

(1) Уколико комисија утврди очигледне недостатке на основу времена извршења дјела, начина извршења дјела и чињеничног основа, затражиће од подносиоца пријаве да у даљем року од 3 дана допуни недостајуће елементе.

(2) У случају да комисија утврди да постоји застара покретања поступка, предложиће послодавцу без отварања расправе да донесе рјешење о обустави поступка.

#### Члан 22.

(1) Расправа је јавна.

(2) Јавност се може искључити ради очувања пословне или друге тајне прописане законом или општим актом Предузећа.

#### Члан 23.

(1) Прије почетка расправе лице које води поступак утврђује да ли су присутна сва позвана лица.

(2) Ако на расправу није дошао радник, који је уредно позван, а свој изостанак није оправдао, расправа се може одржати у његовом одсуству.

Сматра се да је радник уредно позван и када одбије пријем позива или када позив прими пунољетни члан домаћинства и то потврди потписом.

(3) Ако се расправа одлаже, одредиће се дан, час и мјесто одржавања нове расправе и то се саопштава присутним лицима и уноси у записник или ће се расправа накнадно заказати и послати позиви.

#### Члан 24.

(1) Поступак за утврђивање одговорности за тежу повреду радне обавезе, против чланова Управе Јавног предузећа води Надзорни одбор.

(2) Расправом руководи предсједник Надзорног одбора, који даје и одузима ријеч, поставља питања и тражи објашњења.

(3) Предсједник НО, односно предсједник комисије, као и чланови НО, односно комисије по одобрењу предсједника, могу постављати питања раднику и свим осталим лицима које комисија саслушава.

(4) По одобрењу предсједника Надзорног одбора, односно предсједника комисије, питања могу постављати радник и остала лица која учествују у поступку.



(5) Предсједник НО, односно комисије диктира записник, одговоре на постављена питања, а уколико је неко од учесника у поступку незадовољан са изјавом унијетом у записник, има право да на крају записника тражи да се то констатује.

(6) Предсједник НО, односно комисије, ће забранити постављање сугестивних питања.

#### Члан 25.

(1) О раду на расправи води се записник у који се уносе они подаци за које предсједник НО, односно комисије сматра да су значајни за утврђивање одговорности радника.

(2) У уводу записника мора се назначити састав НО, односно комисије пред којом се одржава расправа, напомена да ли је расправа јавна или је јавност искључена, да ли радник има браниоца и његово име и вријеме почетка расправе.

(3) У записник се уноси да ли је било приговора на састав комисије, изузеће чланова комисије, каква је одлука о томе донијета, да ли је прочитано рјешење о покретању поступка, изјава радника, ток доказног поступка, имена свједока, вјештака и других лица која су саслушана и њихови искази, потписани на свакој страни на којој су садржани, приједлози који су састављени и шта је по њима одлучено, који су још докази изведени и на који начин, читањем писмених или разгледањем материјалних доказа и сл.

(4) Исказ радника, његовог браниоца, доносиоца обавјештења, свједока, вјештака и осталих учесника уносе се скраћено, а ако је потребно, поједини дијелови или цијели исказ уносе се у записник дословно.

(5) У записник се уноси вријеме када је надлежни орган закључио расправу.

(6) Записник потписују предсједник НО, односно Комисије, чланови, радник, саслушани свједоци и записничар.

#### Члан 26.

(1) Расправа пред надлежним органом почиње читањем обавјештења о повреди радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, изјашњења радника на обавјештење, након чега се радник позива да се изјасни о повреди радне обавезе и дужности која му се ставља на терет и да изнесе своју одбрану.

(2) Саслушању радника не присуствују друга лица која треба саслушати у доказаном поступку.

#### Члан 27.

(1) Радник има право да на расправи образложи чињенице и предложене доказе (изјашњење радника), да износи своју одбрану како он сматра да је то за њега

најповољније, да поставља питања свједоцима и вјештацима, да ставља примједбе и даје објашњења у вези са њиховим исказима.

(2) Бранилац радника има право да учествује у току цијелог поступка, да разматра списе, да по одобрењу предсједника комисије поставља питања раднику и присутним лицима, да изнесе завршну одбрану, односно предузима све радње у поступку као и радник.

#### Члан 28.

(1) Након изјаве радника против кога се води поступак за утврђивање одговорности, приступа се извођењу доказа ради утврђивања чињеничног стања.

(2) Свједоци не присуствују расправи док радник даје изјаву и надлежни орган их саслушава послје тога појединачно, а након упозорења на дужност да говоре истину.

(3) Ако је потребно може се извршити суочење између радника и свједока, као и између два свједока.

(4) Послије саслушања свједока и вјештака, читају се документи, списи, изјаве лица која нису приступила расправи и друге радње.

#### Члан 29.

(1) Надзорни одбор, односно комисија изводи доказе на расправи, а предсједник НО, односно комисије одређује који докази и којим редом ће се извести.

(2) Надзорни одбор, односно комисија може одлучити да се изведу и они докази који нису предложени или од којих се одустало, а може одлучити да се прочитају искази свједока, уколико се ради о лицима која се не могу пронаћи или чије би проналажење одуговлачило поступак.

#### Члан 30.

По завршеном доказном поступку и послје завршне одбране, предсједник НО, односно предсједник комисије проглашава да је расправа завршена.

#### Члан 31.

(1) Ако је потребно расправа се може покренути и наставити другог дана, у ком случају надлежни орган ради у истом саставу.

(2) Ако надлежни орган настави рад у измјењеном саставу, расправа почиње испочетка, с тим да ће се прочитати искази свједока, вјештака, те остали писмени докази из списка.

#### Члан 32.

(1) Послије закључења расправе, надлежни орган приступа вијећању и доношењу приједлога одлуке о одговорности члана Управе (Надзорни одбор), односно одлуку о одговорности радника (комисија).

(2) Приједлог одлуке се доноси већином гласова.

(3) Поступком гласања руководи предсједник НО, односно предсједник комисије.

(4) Након завршеног гласања, предсједник НО, односно комисије, утврђени приједлог одлуке о изрицању мјере, са комплетним списом предмета, доставља на надлежно одлучивање послодавцу.

#### Члан 33.

(1) Одлуку Надзорни одбор, односно Директор, доноси на основу приједлога Комисије.

(2) У току поступка обавезно се разматра мишљење Синдикалне организације, ако је достављено.

(3) При одлучивању узимају се у обзир олакшавајуће и отежавајуће околности, нарочито тежина повреде радне обавезе и њене посљедице, степен одговорности радника против кога се води поступак, услове под којима је повреда радне обавезе учињена, ранији рад и држање радника после учињене повреде радне обавезе и друге околности које могу бити од утицаја за утврђивање одговорности и изрицање мјере.

#### Члан 34.

Надзорни одбор, односно директор ће донијети једну од сљедећих одлука:

- 1) Обуставити поступак;
- 2) Радника ослободити одговорности;
- 3) Радника прогласити одговорним за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине и изрећи му неку од казних мјера;
- 4) Извршити преквалификацију повреде радне обавезе и одлучити о предмету;
- 5) Извршити преквалификацију повреде радне обавезе и предмет доставити комисији на поновно одлучивање.

#### Члан 35.

(1) Надзорни одбор, односно директор ће донијети одлуку о обустави поступка, ако је:

- 1) Наступила застарјелост за покретање поступка;
- 2) Раднику престао радни однос.

(2) Надзорни одбор, односно директор ће донијети одлуку о одбацивању захтјева за покретање поступка, ако је у другом спроведеном поступку правноснажно одлучено о истој ствари.

#### Члан 36.

Ако се у проведеном поступку утврди да повреда за коју се радник терети не представља повреду радне обавезе, да постоје околности које искључују одговорност радника или ако није доказано да је радник учинио повреду радне обавезе која му се ставља на терет, односно да не постоји одговорност радника, то ће се рјешењем надлежног органа констатовати и радник ће се ослободити одговорности.

#### Члан 37.

Надлежни орган ће донијети одлуку о ослобађању од одговорности у случају:

- 1) Да утврди да радник није учинио повреду радне обавезе због које је покренут поступак;
- 2) Да није доказано да је радник учинио повреду радне обавезе због које је покренут поступак;
- 3) Да постоје околности које искључују одговорност радника.

#### Члан 38.

Уколико надлежни орган утврди да је радник учинио повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине и да је одговоран за њено извршење, донијеће једну од одлука о одговорности радника.

#### Члан 39.

(1) Одлука о одговорности радника доноси се у облику рјешења и обавезно се доставља раднику и организационом дијелу.

(2) Рјешење се доставља лично раднику, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.

(3) Уколико послодавац раднику није могао да достави рјешење у смислу претходног става, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку и рјешење истакне на огласној табли послодавца. По истеку осам дана од дана истицања рјешења на огласној табли послодавца, сматра се да је достављање извршено.

#### Члан 40.

Рјешење се доноси у писаној форми и садржи:

- Увод - у коме се означава орган који је донио рјешење, пропис о надлежности органа, предмет расправе, име и презиме радника и његовог пуномоћника, ако га има, датум доношења рјешења,

- Диспозитив - у коме се наводи име и презиме радника и изриче мјера за учињену повреду, опис повреде радне дужности коју је запослени учинио уз навођење прописа којима је радња извршења повреде санкционисана, податке о мјесту, времену и начину извршења повреде, односно да се радник ослобађа од одговорности.

- Образложење - у коме се наводи које чињенице су утврђене и на основу којих доказа, оцјену доказа, одбрану радника, оцјену одбране, зашто се радник ослобађа одговорности, односно које повреде је учинио и у чему се састоји одговорност, разлози усвајања и неусвајања одбране или оптужбе, олакшавајуће и отежавајуће околности које су узете у обзир при доношењу одлуке о одговорности радника.

- Правну поуку - у којој се наводи који правни лијек радник може изјавити, у ком облику и у ком року, као и означавање да подношење захтјева за заштиту права не одлаже извршење рјешења.

### **VI ЗАХТЈЕВ ЗА ЗАШТИТУ ПРАВА РАДНИКА**

#### Члан 41.

(1) Против рјешења о изрицању мјере од стране Надзорног одбора, може се поднијети захтјев за заштиту права Скупштини предузећа.

(2) Против рјешења о изрицању мјере од стране Директора предузећа, радник може поднијети захтјев за заштиту права Управи предузећа.

(3) Захтјев за заштиту права из претходних ставова подноси се у року од 30 дана од дана пријема односно достављања рјешења.

#### Члан 42.

(1) Подношење захтјева за заштиту права у смислу претходног члана не одлаже извршење рјешења.

(2) Надлежни орган је дужан да одлучи по захтјеву радника у року од 30 дана од дана достављања захтјева, а уколико у том року не одлучи сматраће се да је захтјев прихваћен.

#### Члан 43.

(1) Другостепени орган може, рјешавајући по захтјеву за заштиту права:

- 1) Одбацити захтјев као неблаговремен, непотпун или недозвољен;
- 2) Одбити захтјев као неоснован и потврдити првостепено рјешење;
- 3) Укинути првостепено рјешење и упутити предмет првостепеном органу на поновно одлучивање;
- 4) Укинути првостепено рјешење и одбацити акт о покретању поступка или
- 5) Преиначити првостепено рјешење.

(2) Приликом доношења одлуке из претходног става, супсидијарно ће се примјењивати одредбе Закона о парничном поступку РС.

#### Члан 44.

(1) На одлуке Скупштине јавног предузећа, Надзорног одбора и Директора предузећа, радник који сматра да му је истим повријеђено право из радног односа, може да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу или тужбу надлежном суду за заштиту тог права.

(2) Право на подношење приједлога и тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права.

(3) Приједлог за мирно рјешавање радног спора, радник може да поднесе у року од 30 дан од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.

(4) Тужбу за заштиту права радник може да поднесе најкасније у року од 6 мјесеци од дана сазнања за повреду права или дана учињене повреде.

(5) Тужбу из Става (4) овог Члана, радник може да поднесе уколико предмет спора није ријешен у поступку мирног рјешавања спора од надлежног органа.

(6) Покретањем поступка из Става (3) и (4) овог Члана, прекидају се рокови застаре.

#### Члан 45.

Независно од поступка за заштиту права који је покренуо код послодавца или других надлежних органа, радник се може обратити инспектору рада ради заштите права у року од мјесец дана од дана сазнања за повреду права, а најкасније у року од 3 мјесеца од дана учињене повреде.

## **VII УДАЉЕЊЕ РАДНИКА**

### **Члан 46.**

- (1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело или да угрожавају имовину веће вриједности, Предузеће га може удаљити са рада и прије отказивања уговора о раду.
- (2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року се мора одлучити о одговорности радника или га ослободити од одговорности.
- (3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац не одлучи другачије.
- (4) Радник коме је одређен притвор обавезно се удаљава са рада од првог дана притвора.
- (5) Удаљење из претходног става траје све док траје и мјера притвора.
- (6) За вријеме удаљења са рада радник има право на накнаду плате у висини од 50% просјечне плате коју је остварио у посљедњих шест мјесеци.
- (7) Радник има право на разлику плате из претходног става и пуног износа плате:
  - 1) Уколико је кривични поступак против њега обустављен правноснажном одлуком или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности.
  - 2) Послодавац, након што раднику исплати разлику плате, има право на рефундацију на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.
- (8) Рјешење о привременом удаљењу радника са рада доноси Управа Предузећа.
- (9) Захтјев за заштиту права поднесен против рјешења о привременом удаљењу радника са рада не задржава извршење рјешења.

## **VIII ЕВИДЕНЦИЈА ИЗРЕЧЕНИХ КАЗНИ**

### **Члан 47.**

- (1) У Предузећу се води евиденција о изреченим казнама. Казна изречена за лакшу повреду радне обавезе се брише из евиденције ако радник у року од једне године од доношења рјешења не учини никакву повреду радне обавезе.
- (2) Лице које је било разријешено или отпуштено због теже повреде радне обавезе не може засновати радни однос у овом Предузећу у периоду од најмање 5 година, од дана отпуштања.

## **IX ЗАСТАРЈЕЛОСТ ПОСТУПКА**

### **Члан 48.**

- (1) Покретање и вођење поступка за утврђивање повреде радне обавезе застаријева за 3 мјесеца од дана сазнања за повреду и учиниоца, а најдаље у року од 6 мјесеци од дана када је повреда учињена.
- (2) Вођење поступка застаријева протеком 6 мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.
- (3) Извршењу изречене мјере за повреду радне обавезе не може се приступити ако је протекло више од 2 мјесеца од дана коначне одлуке којом је мјера изречена.
- (4) У рок застаре код вођења поступка неће се рачунати вријеме које је радник био одсустан из предузећа по основу боловања.
- (5) Застарјелост се прекида сваком радњом предузетом од стране органа за вођење поступка у циљу утврђивања одговорности радника.
- (6) Сваким прекидом застарјевање почиње тећи изнова.

## **X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

### **Члан 49.**

- (1) Радник који намјерно или из крајње непажње проузрокује штету Предузећу или трећем лицу коме је Предузеће намирило штету, дужан је да надокнади штету Предузећу.
- (2) Сваки радник је обавезан да одмах по сазнању пријави проузроковану штету, усмено или писмено, непосредном руководиоцу.
- (3) На основу поднијете пријаве или на основу сазнања о проузрокованој штети, Надзорни одбор, односно Директор рјешењем покреће поступак за утврђивање штете и одговорности за штету.
- (4) Непредузимање радњи из претходног Става овог Члана сматра се тежом повредом радне обавезе.
- (5) Постојање штете и околности под којима је штета настала, висину штете и учиниоца утврђује посебна комисија коју образује Управа Предузећа.
- (6) Уколико је штета настала као посљедица повреде радне обавезе, о накнади штете може се одлучивати у поступку утврђивања одговорности.



(7) Управа Предузећа доноси рјешење о накнади штете на основу налаза комисије из Става (5) овог члана, које у име Управе Предузећа потписује Директор.

(8) Уколико се висина штете утврди у току дисциплинског поступка, о накнади штете може се одлучити у рјешењу којим се рјешава о дисциплинској одговорности радника.

(9) Висина штете утврђује се према стварној штети и изгубљеној добити.

Стварна штета се утврђује на основу процјене стручних лица, инвентурног налаза (мањка), књиговодствене вриједности, тржишне цијене или вјештачења уз помоћ стручних лица, а изгубљена добит према процјени могућности увећања вриједности робе на тржишту у вријеме доношења одлуке.

#### Члан 50.

Управа Предузећа може на захтјев радника учиниоца штете, а нарочито у случају да је причињена штета незнатна или ако није настала крајњом непажњом радника, ослободити радника од обавезе накнаде причињене штете.

#### Члан 51.

(1) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете коју радник причини Предузећу или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, накнада штете утврђује се у паушалном износу.

(2) Паушални износ накнаде штете из претходног става утврђује посебна комисија од три члана коју именује Директор Предузећа, с тим да једног члана комисије одређује Синдикат Предузећа.

#### Члан 52.

(1) О свом раду комисија сачињава записник који треба да садржи податке о раднику, његовој одговорности за насталу штету, висину штете.

(2) Ако комисија утврди да је радник одговоран за насталу штету предложиће надлежном органу да донесе рјешење о накнади штете.

(3) Против рјешења о накнади штете радник може поднијети захтјев за заштиту права Управи предузећа у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

(4) Уложени захтјев за заштиту права не одлаже извршење рјешења.

#### Члан 53.

(1) Уколико 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

поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.

(2) Ако је више радника штету проузроковало кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.

#### Члан 54.

(1) Ако је предузеће накнадило штету коју је радник на радном мјесту или у вези са радом проузроковао трећем лицу, радник је дужан да износ исплаћене штете надокнади предузећу, ако је штету проузроковао намјерно или из крајње непажње.

(2) Захтјев предузећа за накнаду штете застарјева у року од 6 (шест) мјесеци од дана исплаћене накнаде штете.

#### Члан 55.

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

(2) Уколико би исплатом накнаде за штету причињену предузећу била угрожена егзистенција радника и његове породице, радник се може дјелимично ослободити плаћања те накнаде.

(3) Одлуку о дјелимичном ослобађању радника од плаћања накнаде штете у облику рјешења доноси надлежни орган.

(4) Ако радник давањем писмене изјаве одбије да предузећу надокнади утврђену или трећем лицу исплаћену штету, предузеће може покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

(5) Пристанак радника да накнади штету даје се у облику писмене изјаве.

#### Члан 56.

Радник има право на накнаду штете од предузећа коју претрпи на раду или у вези са радом, у складу са законом, осим ако је штета настала због његове кривице или непажње.

#### Члан 57.

Ако се између предузећа и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

Члан 58.

На питања накнаде штете причињене на раду или у вези са радом која нису посебно утврђена овим Правилником, примјењују се прописи о облигационим односима.

**XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 59.

(1) За све што није регулисано овим Правилником, непосредно ће се примјењивати одредбе Закона о раду, Закона о јавним предузећима, Закона о предузећима и Правилника о раду.

(2) Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Предузећа.

Број: 993-00/21  
Пале, 15.10.2021. године

ПРЕДСЈЕДНИК НАДЗОРНОГ ОДБОРА

---