

ОСНОВНИ СУД У МРКОЊИЋ ГРАДУ

Број: Су – 225/05

Мркоњић Град , 5.7.2005. године

На основу члана 30. став 1. и члана 55. Закона о судовима Републике Српске (Службени гласник Републике Српске број 111/04), а у складу са члановима 67. до 75. Закона о административној служби у управи Републике Српске (Службени гласник Републике Српске број 16/02, 62/02, 38/03 и 42/04), предсједник Основног суда у Мркоњић Граду 5.7. 2005. године доноси

П Р А В И Л Н И К **о дисциплинској и материјалној одговорности** **радника Основног суда у Мркоњић Граду**

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника Основног суда у Мркоњић Граду (у даљем тексту: Правилник) уређује се покретање, вођење, застарјелост поступка за утврђивање дисциплинске одговорности за повреде радних дужности радника Основног суда у Мркоњић Граду (у даљем тексту: Суд) и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине, као и питање материјалне одговорности радника Суда.

Члан 2.

Радник Суда дужан је да извршава радне дужности утврђене Законом о судовима Републике Српске и другим законима, као и одлуке и наредбе које су у складу са законом и подзаконским актима.

Члан 3.

Радником Суда, у смислу овог Правилника, сматрају се сва лица која су запослена у Суду, осим предсједника Суда и судија.

Радником из претходног става, у смислу овог Правилника, сматра се лице запослено у Суду без обзира да ли је запослено на неодређено или одређено вријеме, као и волонтери.

II ПОВРЕДЕ РАДНИХ ДУЖНОСТИ

Члан 4.

Повреде радних дужности су:

1. неизвршавање, несавјесно, односно неблаговремено извршавање радних дужности;
2. изражавање или заступање политичких опредјељења у извршавању задатака и послова у Суду;

3. недостојно, увредљиво или на други начин непримјерено понашање према грађанима, правним и физичким лицима и другим странкама у поступку пред Судом;

4. одбијање давања података или давање нетачних података органима државне управе, правним и физичким лицима, ако је давање података прописано законом или прописом донесеним на основу закона;

5. злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;

6. незаконито располагање материјалним средствима;

7. радње које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступку пред Судом,

8. одбијање послова радног мјеста на које је радник распоређен или одбијање налога непосредног старјешине или предсједника Суда;

9. неоправдано изостајање са посла пет радних дана у току шест мјесеци или неоправдано изостајање са посла три радна дана узастопно;

10. долазак на рад у пијаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност у току радног времена.

III ДИСЦИПЛИНСКЕ МЈЕРЕ

Члан 5.

За повреде радних дужности могу се изрећи сљедеће дисциплинске мјере:

1. писмени укор,
2. удаљење са посла у трајању од два дана до шест мјесеци,
3. обустављање исплате плате у износу до 30%,
4. престанак радног односа.

Члан 6.

Дисциплинске мјере изриче предсједник Суда.

При изрицању дисциплинске мјере раднику Суда узмеће се у обзир тежина повреде радне дужности и посљедице које су услед те повреде наступиле, степен одговорности радника, услови под којима је и начин на који је повреда учињена, ранији рад и понашање радника, као и његово понашање после учињене повреде радне дужности.

IV ПОКРЕТАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 7.

Поступак за утврђивање повреде радних дужности и изрицање дисциплинске мјере је хитан.

Члан 8.

Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник Суда, као и судија Суда, ако имају сазнање о учињеној повреди радне дужности и њеном учиниоцу.

Иницијатива из претходног става подноси се у писаној форми и мора бити образложена.

Члан 9.

На основу иницијативе из претходног члана или непосредног сазнања о повреди радне дужности и учиниоцу, предсједник Суда може одредити да секретар Суда спроведе претходни поступак.

Претходни поступак спровешће се према потреби када је иницијатива непотпуна, односно када не садржи све податке од значаја за утврђивање повреде радне дужности и учиниоца.

У претходном поступку узима се изјава од радника Суда и прикупљају други докази за утврђивање чињеница у вези са повредом радне дужности.

Претходни поступак мора се окончати у року од осам дана од дана када је предсједник Суда одредио да секретар Суда спроведе претходни поступак.

Члан 10.

Предсједник Суда закључком ће одбацити иницијативу:

1. ако радња описана у иницијативи није прописана као повреда радне дужности;
2. ако је наступила застарјелост за покретање дисциплинског поступка;
3. ако је раднику Суда престао радни однос у Суду.

Закључак из претходног став предсједник Суда може донијети непосредно на основу иницијативе или након спроведеног претходног поступка.

Члан 11.

Дисциплински поступак против радника Суда покреће се захтјевом за покретање дисциплинског поступка за утврђивање дисциплинске одговорности.

Захтјев из претходног става садржи: име и презиме радника Суда, радно мјесто, занимање, тачну адресу становања и друге потребне личне податке, чињенични опис повреде радне дужности, вријеме, мјесто и начин извршења, правну квалификацију повреде радне дужности, разлоге сумње да је радник учинио повреду радне дужности, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, околности под којима је повреда учињена, доказе за наводе из захтјева, као и друге податке неопходне за вођење дисциплинског поступка и одлучивање о дисциплинској одговорности.

Члан 12.

Дисциплински поступак против радника Суда покреће предсједник Суда или секретар Суда ако га за то изричито овласти предсједник Суда.

Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднијети захтјев одмах по непосредном сазнању или по пријему иницијативе уколико није неопходно спроводити претходни поступак, односно по спроведеном претходном поступку, а најкасније у року од осам дана уколико

оцијени да постоји основана сумња да је радник Суда учинио повреду радне дужности.

Захтјев се обавезно доставља раднику Суда против којег је поднијет и синдикалној организацији Суда, а комплетан предмет са свим прилозима доставља се предсједнику Дисциплинске комисије Суда (у даљем тексту: Комисија).

V ВОЂЕЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 13.

Дисциплински поступак против радника Суда води Комисија.

Комисију именује предсједник Суда.

Комисија се састоји од предсједника и два члана, од којих је један члан судија Суда (који је и предсједник Комисије) а остала два члана су радници Суда.

Мандат чланова Комисије траје годину дана, након чега могу бити поново именовани.

Члан 14.

Предсједник, односно члан Комисије не може вршити ову дужност:

1. ако је у истом предмету водио претходни поступак или учествовао у својству свједока, вјештака или подносиоца иницијативе за покретање дисциплинског поступка;
2. ако постоје околности које указују на сумњу у његову пристрасност;
3. ако се ради о раднику Суда који је члан Комисије, а против њега је покренут дисциплински поступак;
4. ако се ради о раднику Суда којем је раније у дисциплинском поступку била правоснажно изречена дисциплинска мјера.

У случају из тачке 3. претходног става члан Комисије биће претходно разријешен од чланства у Комисији и на његово мјесто биће именован други члан из реда радника Суда.

У случају из тачке 4. претходног става сматра се да је дисциплинска мјера правоснажно изречена ако радник Суда није изјављивао приговор на одлуку којом му је изречена дисциплинска мјера или је приговор одбачен или одбијен, као и када је радник Суда поднио тужбу против одлуке о изрицању дисциплинске мјере па је тужба од стране надлежног суда правоснажно одбачена или одбијена.

Члан 15.

Чланови Комисије пазе на разлоге за изузеће по службеној дужности.

Чим сазна за постојање којег од разлога за изузеће из члана 14. овог правилника, члан Комисије је дужан прекинути сваки рад на предмету и о томе обавијестити предсједника Суда

Обавјештење о разлозима за изузеће, које мора бити образложено, предсједник и чланови Комисије дужни су поднијети одмах, а радник Суда

против кога је покренут дисциплински поступак захтјев за изузеће члана Комисије, који мора бити образложен, може поднијети у року од три дана од дана пријема позива за расправу.

Обавјештење, односно захтјев из претходног става подносе се предсједнику Суда који одлучује о изузећу члана Комисије.

Против одлуке о изузећу није дозвољен приговор.

Члан 16.

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Предсједник Комисије сазива и руководи расправом и предузима друге потребне радње за правилно вођење и окончање дисциплинског поступка.

Члан 17.

На питања која се односе на вођење дисциплинског поступка, а нису уређена овим правилником, сходно се, на основу члана 55. Закона о судовима Републике Српске, примјењују одредбе чланова 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34. и 35. Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности државних службеника (Службени гласник Републике Српске број 39/03).

Члан 18.

Ако Комисија утврди да је радник Суда учинио повреду радне дужности и да је одговоран за њено извршење, предложиће доношење једне од одлука из члана 5. овог правилника.

У приједлогу одлуке из претходног става Комисија мора назначити врсту, висину и трајање дисциплинске мјере.

Члан 19.

Одлуку о дисциплинској одговорности радника Суда предсједник Суда дужан је донијети у року од осам дана од дана пријема приједлога одлуке од предсједника Комисије.

Одлука о дисциплинској одговорности радника Суда доноси се у облику рјешења (у даљем тексту: првостепено рјешење) и обавезно се доставља раднику Суда, његовом браниоцу, подносиоцу захтјева и синдикалној организацији радника Суда.

На облик и саставне дијелове првостепеног рјешења из претходног става сходно се примјењују одредбе члана 38. Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности државних службеника (Службени гласник Републике Српске број 39/03).

Предсједник Суда закључком обуставља дисциплински поступак.

Члан 20.

Против првостепеног рјешења, те против закључка из члана 19. став 4. овог правилника, радник Суда против кога се води дисциплински поступак, његов бранилац и подносилац захтјева могу изјавити приговор предсједнику

Суда у року од 15 дана од дана пријема првостепеног рјешења, односно закључка.

Приговор из претходног става доставља се синдикалној организацији радника Суда.

Синдикална организација радника Суда дужна је доставити своје мишљење о приговору из претходног става у року од три дана од дана када јој је достављен приговор.

Приговор одлаже извршење првостепеног рјешења, односно закључка.

Члан 21.

Одлука предсједника Суда донијета по приговору из претходног члана је коначна.

Против одлуке предсједника суда из претходног става радник Суда и његов бранилац могу покренути спор пред надлежним судом.

Члан 22.

Одлука о изреченој дисциплинској мјери постаје коначна:

1. кад истекне рок за приговор а приговор није поднесен,
2. даном достављања другостепеног рјешења донесеног по приговору.

VI ЗАСТАРЈЕЛОСТ ПОКРЕТАЊА И ВОЂЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 23.

Покретање дисциплинског поступка застаријева у року од 30 дана од дана сазнања за повреду и учиниоца, а најкасније у року од једне године од дана када је повреда учињена.

Дан сазнања у смислу претходног става је дан када је лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка сазнало за повреду и учиниоца непосредно или на основу достављене иницијативе.

VII ИЗВРШЕЊЕ ДИСЦИПЛИНСКИХ МЈЕРА

Члан 24.

Дисциплинска мјера извршава се по коначности одлуке о изрицању дисциплинске мјере.

Дисциплинска мјера за повреду радне дужности не може се извршити по истеку рока од 60 дана од дана коначности одлуке којом је изречена.

Дисциплинска мјера обустављања исплате плате у износу до 30% извршава се обуставом износа од плате оставрене у мјесецу у којем је одлука о дисциплинској одговорности постала коначна.

VIII ЕВИДЕНЦИЈА О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЈЕРАМА

Члан 25.

Суд води евиденцију о изреченим дисциплинским мјерама.

Евиденција из претходног става садржи сљедеће податке: редни број, број дисциплинског предмета, презиме и име, стручну спрему и занимање радника Суда, послове и задатке које обавља, датум покретања дисциплинског поступка, податке о суспензији, врсту повреде радне дужности, врсту изречене дисциплинске мјере, датум изрицања исте, датум коначности и датум извршења дисциплинске мјере.

Код бројчаног означавања дисциплинских предмета ти предмети, поред бројчане ознаке која се одређује редослиједом завођења предмета у посебном уписнику, имају и словну ознаку "Д I", за првостепени дисциплински поступак, и словну ознаку "Д II" за другостепени дисциплински поступак.

Посебан уписник из претходног става, за првостепени и другостепени дисциплински поступак, води технички секретар предсједника Суда.

Евиденцију о изреченим дисциплинским мјерама радницима Суда води секретар Суда.

IX СУСПЕНЗИЈА РАДНИКА СУДА

Члан 26.

Радник Суда се суспендује са посла у сљедећим случајевима:

1. ако је против њега потврђена оптужница за кривично дјело учињено у вршењу његових послова и задатака,
2. ако се радник Суда налази у притвору,
3. ако је против радника Суда потврђена оптужница за теже кривично дјело.

Поред случајева из претходног става, радник Суда може бити суспендован са посла ако је против њега покренут дисциплински поступак због повреде радне дужности или дисциплински поступак за утврђивање његове материјалне одговорности.

Члан 27.

Одлуку о суспензији са посла у облику рјешења доноси предсједник Суда.

Рјешењем из претходног става утврђују се разлози, трајање суспензије и права у погледу накнаде плате.

Члан 28.

Против рјешења о суспензији радник Суда може изјавити приговор предсједнику Суда у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

Жалба не одлаже извршење рјешења.

Члан 29.

Суспензија радника Суда траје док за то постоје разлози, а најдаље до:

1. коначности одлуке о његовој дисциплинској одговорности због повреде радне дужности;
2. наступања застарјелости за покретање и вођење дисциплинског поступка;
3. окончања кривичног поступка, односно до наступања застарјелости његовог вођења ако је основ суспензије извршење кривичног дјела на раду или у вези са радом;
4. укидање притвора;
5. укидање суспензије на основу одлуке надлежног органа донијете прије окончања дисциплинског, односно кривичног поступка.

Члан 30.

За вријеме суспензије са посла радник Суда има право на 50% висине плате док суспензија траје.

Члан 31.

Раднику Суда припада разлика између примљене плате и плате коју би остварио да није био суспендован, као и друга права из радног односа која због суспензије није остварио у случају:

1. ако му не буде изречена дисциплинска мјера због повреде радне дужности;
2. ако је на основу правоснажне судске одлуке кривични поступак против њега обустављен или је исти ослобођен оптужбе, или је оптужба одбијена, али не због ненадлежности.

X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА СУДА

Члан 32.

Радник Суда одговоран је за штету коју је на раду или у вези са радом, намјерно или из крајње непажње, проузроковао Суду, правном или физичком лицу.

Члан 33.

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

На основу поднијете пријаве или на основу сазнања о проузрокованој штети из претходног члана, предсједник Суда покреће поступак за утврђивање штете и одговорности за штету.

Постојање штете и одговорности за штету утврђује посебна комисија коју, у сваком конкретном случају, именује предсједник Суда.

Комисија из претходног става има предсједника и два члана који се именују из реда судија Суда.

Члан 34.

Комисија из претходног члана утврђује постојање и висину штете и одговорности за проузроковану штету саслушањем радника Суда који је штету проузроковао као и свједока, увиђајем и вјештачењем на лицу мјеста, те извођењем и других доказа потребних да се штета и одговорност за штету објективно утврде.

Члан 35.

О свом раду комисија сачињава записник који треба да садржи податке о раднику Суда, његовој одговорности за настану штету и висини штете.

Ако комисија утврди да је радник Суда одговоран за настану штету предложиће предсједнику Суда да донесе рјешење о накнади штете.

Против рјешења о накнади штете радник Суда може поднијети приговор предсједнику суда, у року од осам дана од дана пријема рјешења.

Рјешење по приговору је коначно.

Члан 36.

Ако Суд накнади штету коју је радник Суда на раду или у вези са радом проузроковао трећем лицу, радник Суда је дужан да износ исплаћене штете накнади Суду, ако је штету проузроковао намјерно или из крајње непажње.

Члан 37.

Радник Суда се може обавезати да накнади штету у мјесечним ратама у зависности од висине утврђене штете.

Уколико би исплатом накнаде за штету причињену Суду била угрожена егзистенција радника Суда и његове породице, радник Суда се може дјелимично ослободити плаћања те накнаде.

Одлуку о дјелимичном ослобађању радника Суда од плаћања накнаде штете доноси предсједник Суда.

Члан 38.

Ако радник Суда одбије да Суду накнади утврђену или трећем лицу исплаћену штету, предсједник Суда ће, у складу са члановима 1. став 1, 18. став 3. и 19. став 1. Закона о Правобранилаштву Републике Српске (Службени гласник Републике Српске број 16/05), затражити од Правобранилаштва Републике Српске да покрене поступак пред надлежним судом.

XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 39.

Започети поступци о дисциплинској и материјалној одговорности радника Суда који нису окончани до ступања на снагу овог правилника наставиће се у складу са овим правилником.

Члан 40.

Ради упознавања радника и судија Суда са овим правилником исти ће бити одштампан у довољном броју примјерака за сваку канцеларију у Суду у којој раде радници и судије Суда.

Члан 41.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Суда.

ПРЕДСЈЕДНИК СУДА

Неђија Шехалић