

На основу члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“ бр. 88/17- даље: Закон) и члана 149. Статута Основне школе „Иво Лола Рибар“ Велико Градиште (дел. бр. 424 од 9.03.2018. године), Школски одбор Основне школе „Иво Лола Рибар“ Велико Градиште на својој XXXI седници одржаној дана 29.03.2018. године једногласно је донео

**ПРАВИЛНИК О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ  
ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ  
ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ИВО ЛОЛА РИБАР“  
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ**

***I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ***

**Члан 1.**

Овим Правилником уређују се: обавезе запослених, одговорност запослених за повреду радних обавеза и повреду забрана прописане Законом о основама система образовања и васпитања, врсте повреда обавеза запослених, дисциплинске мере, удаљење са рада, дисциплински поступак и друга питања везана за покретање, вођење и утврђивање одговорности у дисциплинском поступку, евиденција изречених дисциплинских мера и материјална одговорност запослених.

**Члан 2.**

Запослени у школи одговара за повреду радне обавезе и повреду забране која је у време извршења била прописана Законом и овим Правилником.

***II ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ***

**Обавезе запослених**

**Члан 3.**

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада, као и правила Школе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести Школу о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести Школу о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

### **III ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 4.**

Запослени одговара за:

- 1) Лакшу повреду радне обавезе утврђене овим Правилником;
- 2) Тежу повреду радне обавезе прописане Законом и законом;
- 3) Повреду забране из чл. 110-113. Закона;
- 4) Материјалну штету коју нанесе школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

#### ***Врсте повреда обавеза запослених***

##### **Лакше повреде**

#### **Члан 5.**

Лакше повреде обавеза запослених у школи су:

- 1) Неблаговремени долазак на посао и одлазак са после пре истека радног времена или неоправдано или недозвољено напуштање радног места у току радног времена у току три радна дана у месецу или укупно пет радних дана у календарској години;
- 2) Неоправдани изостанак са посла до два дана у току месеца или три дана у току календарске године;
- 3) Неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао;
- 4) Кашњење на час наставе, а да претходно о томе није обавестио директора, помоћника директора, стручну службу или секретара;
- 5) Неоправдано неодржавање појединих часова наставе и других облика образовно-васпитног рада;
- 6) Неуредно вођење педагошке документације и евиденције;
- 7) Непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на наставним средствима, апаратима, инсталацијама и другим средствима;
- 8) одбијање сарадње са другим радницима Школе и непреношење радних искустава на друге младе раднике и приправнике;
- 9) Неуљудно или недолично понашање према другим запосленим, родитељима или трећим лицима у школи;
- 10) обављање приватног посла за време рада;
- 11) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
- 12) прикривање материјалне штете;
- 13) неприсуствовање седницама стручних органа;
- 14) невршење дежурства на одморима по утврђеном распореду;
- 15) самовољно мењање распореда часова без знања директора;
- 16) неоправдано неодржавање или изостајање са јавне расправе запосленог који је позван као сведок у поступку за утврђивање дисциплинске одговорности другог запосленог;
- 17) одбијање да прими ученика на час или избацивање ученика са часа;

- 18) необавештавање о промени адресе пребивалишта, презимена и других података значајних за вођење евиденција из радног односа;
- 19) непоштовање одлуке о општој забрани пушења у школи, тј. пушење у просторијама школе и школском дворишту;
- 20) непридржавање одредаба закона и општих аката Школе;
- 21) Друге лакше повреде.

### **Теже повреде**

#### **Члан 6.**

Теже повреде радних обавеза запослених у школи су:

- 1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
- 2) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика, или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 3) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе;
- 4) ношење оружја у Школи;
- 5) наплаћивање припреме ученика Школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;
- 6) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава;
- 7) неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана;
- 8) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи;
- 9) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;
- 10) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
- 11) одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима;
- 12) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом Школе, родитељу, односно другом законском заступнику;
- 13) неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података;
- 14) незаконит рад или пропуштање радњи, чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, ученика или другог запосленог;
- 15) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада;
- 16) злоупотреба права из радног односа;
- 17) незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином Школе;
- 18) одбијање да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора, у смислу члана 167. Закона о основама система образовања и васпитања;
- 19) друге повреде радне обавезе у складу са Законом.

## ***Повреде забрана***

### **Забрана дискриминације**

#### **Члан 7.**

У Школи су забрањене дискриминација и дискриминаторско поступање којим се на непосредан или посредан, отворен или прикривен начин, неоправдано прави разлика или неједнако поступа, односно врши пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) у односу на лице или групе лица, као и на чланове њихових породица или њима блиска лица на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, статусу мигранта, односно расељеног лица, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и културном пореклу, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

Школа је дужна да предузме све мере прописане Законом када се посумња или утврди дискриминаторно понашање у Школи.

Ближе критеријуме за препознавање облика дискриминације од стране запосленог у Школи заједнички прописују министар и министар надлежан за људска и мањинска права.

Поступање Школе када се посумња или утврди дискриминаторно понашање, начине спровођења превентивних и интервентних активности, обавезе и одговорности запосленог у Школи и друга питања од значаја за заштиту од дискриминације прописује министар.

### **Забрана насиља, злостављања и занемаривања**

#### **Члан 8.**

У Школи је забрањено физичко, психичко, социјално, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање запосленог, детета, ученика, одраслог, родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица у Школи.

Повреде забране из става 1.овог члана, које запослени учини према другом запосленом у Школи, уређују се Законом.

Под насиљем и злостављањем подразумева се сваки облик једанпут учињеног, односно понављаног вербалног или невербалног понашања које има за последицу

стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности детета, ученика и одраслог.

Занемаривање и немарно поступање представља пропуштање Школе или запосленог да обезбеди услове за правилан развој детета, ученика и одраслог.

Школа је дужна да одмах поднесе пријаву надлежном органу ако се код запосленог примете знаци насиља, злостављања или занемаривања.

Под физичким насиљем, у смислу Закона, сматра се: физичко кажњавање детета, ученика или одраслог од стране запосленог у Школи; свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног телесног повређивања детета, ученика, одраслог или запосленог; насилно понашање запосленог према детету, ученику или одраслом.

Под психичким насиљем, у смислу Закона, сматра се понашање које доводи до тренутног или трајног угрожавања психичког и емоционалног здравља и достојанства.

Под социјалним насиљем, у смислу Закона, сматра се искључивање детета, ученика и одраслог из групе вршњака и различитих облика активности Школе.

Под сексуалним насиљем и злостављањем, у смислу Закона, сматра се понашање којим се дете и ученик сексуално узнемирава, наводи или приморава на учешће у сексуалним активностима које не жели, не схвата или за које није развојно дорастао или се користи за проституцију, порнографију и друге облике сексуалне експлоатације.

Под дигиталним насиљем и злостављањем, у смислу Закона, сматра се злоупотреба информационо-комуникационих технологија која може да има за последицу повреду друге личности и угрожавање достојанства и остварује се слањем порука електронском поштом, смс-ом, ммс-ом, путем веб-сајта (web site), четовањем, укључивањем у форуме, социјалне мреже и другим облицима дигиталне комуникације.

Школа је дужна да надлежном органу пријави сваки облик насиља, злостављања и занемаривања у Школи почињен од стране запосленог у Школи.

Протокол поступања у установи у одговору на насиље и злостављање, садржај и начине спровођења превентивних и интервентних активности, услове и начине за процену ризика, начине заштите од насиља, злостављања и занемаривања прописује министар.

Ближе услове о начинима препознавања невербалних облика злостављања деце и ученика од стране запосленог за време неге, одмора, рекреације и других облика васпитно-образовног рада прописује министар.

## **Забрана понашања које вређа углед, част или достојанство**

### **Члан 9.**

Забрањено је свако понашање запосленог према детету, ученику, одраслом и према родитељу, односно другом законском заступнику, којим се вређа углед, част или достојанство.

Директор Школе дужан је да у року од три дана од дана сазнања за повреду забране из става 1.овог члана предузме одговарајуће активности и мере у оквиру надлежности Школе.

Ближе услове о начинима препознавања понашања којима се вређа углед, част или достојанство у установи, заједнички прописују министар и министар надлежан за људска и мањинска права.

Поступање Школе када се посумња или утврди вређање угледа, части или достојанства, начине спровођења превентивних и интервентних активности, услове и начине за процену ризика, начине заштите и друга питања од значаја за заштиту прописује министар.

## **Забрана страначког организовања и деловања**

### **Члан 10.**

У Школи је забрањено страначко организовање и деловање и коришћење простора Школе у те сврхе.

## ***IV ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК***

### **Члан 11.**

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену лакшу повреду из члана 5. овог Правилника, тежу повреду радне обавезе из члана 164. Закона (члан 6. Правилника) и повреду забране из чл. 110-113. Закона (члан 7.-10. Правилника).

Директор школе покреће и води дисциплински поступак, доноси решење и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Дисциплински поступак се покреће писменим закључком, а који садржи податке о запосленом, опис повреде забране, односно радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Запослени је дужан да се писмено изјасни на наводе из закључка из става 3. овог члана у року од осам дана од дана пријема закључка.

О покретању дисциплинског поступка против запосленог обавештава се и синдикална организација у школи.

**Јавност дисциплинског поступка**  
**Члан 12.**

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом.

**Вођење дисциплинског поступка**  
**Члан 13.**

Запослени мора бити саслушан, са правом да усмено изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу доставити и писмену одбрану.

Изузетно, расправа се може одржати и без присуства запосленог, под условом да је запослени на расправу уредно позван.

О одржаном рочишту, саслушању запосленог, сведока и извођењу доказа води се записник.

Записник потписује директор, лице које је решењем директора Школе одређено да води записник, запослени против кога је вођен дисциплински поступак и лица која су саслушана у својству сведока или бранилаца.

Записник потписује директор, записничар којег је одредио директор, запослени против кога је вођен дисциплински поступак и лица која су саслушана у својству сведока или бранилаца.

На остала питања вођења дисциплинског поступка сходно се примењују правила управног поступка.

**Решење**  
**Члан 14.**

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запосленом изриче дисциплинска мера, којом се ослобађа одговорности или којим се поступак обуставља.

Пре доношења решења морају се утврдити све чињенице које су од значаја за одлучивање.

Директор одлучује о изрицању дисциплинске мере запосленом имајући у виду: тежину и последице учињене повреде, степен одговорности запосленог, његово раније понашање и понашање после учињене повреде и друге олакшавајуће и отежавајуће околности.

Решење директора о дисциплинској одговорности доставља се запосленом и његовом браниоцу (ако га је запослени ангажовао) и синдикату.

Уколико је изречена дисциплинска мера престанак радног односа, запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

## **V ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ**

### **Члан 15.**

Дисциплинске мере су:

- За лакше повреде радних обавеза (члан 5. Правилника): писана опомена и новчана казна;
- За теже повреде радне обавезе из члана 164. Закона (члан 6. Правилника) и повреду забране из чл. 110-113. Закона (члан 7. -10. Правилника): новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона (члан 9. Правилника) једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чланом 110, 111. и 113. Закона (члан 8., 10. и 11. Правилника), односно други пут изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона (члан 9. Правилника) и запосленом који учини повреду радне обавезе из члана 164. тач. 1.-7. Закона (члан 6. Тачка 1.-7. Правилника), изриче се мера престанка радног односа.

За повреду радне обавезе из члана 164. тач. 8.-18. Закона (члан 6. тачка 8.-18. Правилника) изриче се новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца, а мера престанка радног односа уколико су наведене повреде учињене свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другом противправне имовинске користи.

Новчана казна за лакшу повреду радне обавезе изриче се у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до три месеца.

Новчана казна за тежу повреду радне обавезе и за повреду забране прописане чланом 112. Закона (члан 9. Правилника) изриче се у висини од 20% -35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза у смислу члана 179а. Закона о раду јесу: привремено удаљење са рада, новчана казна и опомена са најавом отказа.

### **Удаљење са рада**

### **Члан 16.**

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)-4), 6), 9) и 17) (члан 6. тачка 1.-4., 6., 9. и 17. Правилника) и повреде забране из чл. 110-113. Закона (члан 7.-10. Правилника) до окончања дисциплинског поступка у складу са Законом и законом којим се уређује рад..

Накнада плате запосленог за време удаљења са рада врши се у складу са одредбама Закона о раду.

Запослени може да буде привремено удаљен:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење, у складу са Законом, због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности, утврђеним општим актом Школе или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад у Школи пре истека рока из члана 180. ст. 1. Закона о раду.

#### **Члан 17.**

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### **Члан 18.**

Ако је запослени удаљен са рада у смислу члана 165. Закона о раду, удаљење може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Школа је дужна да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

#### **Члан 19.**

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 12. и 13. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 13. Овог Правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### **Члан 20.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу члана 12. и 13. Овог Правилника припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 15. овог Правилника и пуног износа основне зараде, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужби, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2 и 3. Закона о раду.

## **Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза**

### **Члан 21.**

Школа запосленом може да за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179а. став 2 и 3. Закона о раду, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа о уговора о раду 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 од 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 директора Школе о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Школа запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

## ***VI РОКОВИ ЗАСТАРЕЛОСТИ***

### **Члан 22.**

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране из чл. 110-113. Закона у ком случају покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других разлога у складу са законом.

## ***VII ПРАВНА ЗАШТИТА***

### **Члан 23.**

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Школском одбору у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

Школски одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Школски одбор ће решењем одбацити жалбу уколико је неблагоприятна, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Школски одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на Закону засновано, а жалба неоснована.

Ако Школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако Школски одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење тужбом мора да обухвати и првостепено и другостепено решење.

### ***VIII ДОСТАВЉАЊЕ***

#### **Члан 24.**

Закључци, позиви за расправу и решења достављају се запосленом лично, у просторијама школе потписивањем доставнице, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог препоручено са повратницом или скенирано електронском поштом.

Ако доставу није могуће у смислу става 1. овог члана, запослени који је покушао да изврши доставу дужан је да о томе сачини службену белешку.

У случају из става 2. овог члана акт се објављује на огласној табли школе и интернет страници школе, по истеку 15 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

На достављање се сходно примењују правила Закона о општем управном поступку.

### ***IX ЕВИДЕНЦИЈА О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЕРАМА***

#### **Члан 25.**

Школа води евиденцију о дисциплинским мерама изреченим запосленом, у складу са законом и статутом.

### ***X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ***

#### **Члан 26.**

Запослени одговара за материјалну штету коју нанесе школи на раду и у вези са радом намерно или крајњом непажњом.

Ако је штету проузроковало више запослених намерно или крајњом непажњом, а не може се утврдити удео сваког од запослених у учињеној штети, запослени ће за штету одговорати солидарно.

#### **Члан 27.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану школи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

#### **Члан 28.**

Директор школе доноси закључак о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог/запослених за насталу материјалну штету.

У поступку који спроводи директор школе утврђује постојање штете, околности под којима је настала, висину и начин накнаде и одговорност запосленог/запослених.

Директор заказује расправу ради утврђивања одговорности запосленог/запослених на којој се узимају изјаве запосленог/запослених, саслушавају сведоци и изводе други докази.

О одржаној расправи сачињава се записник који потписују директор, записничар и сва друга лица која су саслушана.

Саставни део записника из става 4. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

#### **Члан 29.**

По спроведеном поступку директор доноси решење о утврђивању одговорности запосленог/запослених.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристаје да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

### ***XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ***

#### **Члан 30.**

На свешто није регулисано одредбама овог Правилника сходно се примењују одредбе Закона и других законских и подзаконских аката.

Тумачење одредби овог Правилника даје школски одбор.

### **Члан 31.**

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

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених Основне школе „Иво Лола Рибар“ Велико Градиште донет на седници Школског одбора одржаној 23.12.2013. године и заведен под дел. бр. 10 од 3.01.2014. године.

Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених Основне школе „Иво Лола Рибар“ Велико Градиште истакнут је на огласну таблу школе дана 2.04.2018. године, ступио је на снагу дана 10.04.2018. године.

**Председник  
Школског одбора**

---

**Нада Јевтић**