

**УНИВЕРЗИТЕТ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ
ИСТОЧНО САРАЈЕВО**

**П Р А В И Л Н И К
О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ
ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ
НА УНИВЕРЗИТЕТУ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ**

Источно Сарајево, јануар 2017. године

На основу члана 62. став 1. тачка к) Закона о високом образовању („Службени гласник РС“ број: 73/10, 104/11, 84/12, 108/13, 44/15 и 90/16) и члана 27. тачка 9. Статута Универзитета у Источном Сарајеву, а у вези са чланом 35. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 70/16) и чланом 68. Правилника о раду Универзитета у Источном Сарајеву, Управни одбор Универзитета у Источном Сарајеву на LV сједници одржаној дана 02.02.2017. године, донио је:

П Р А В И Л Н И К
о дисциплинској и материјалној одговорности запослених
на Универзитету у Источном Сарајеву

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Универзитету у Источном Сарајеву (у даљем тексту: Правилник) уређују се питања дисциплинске одговорности радника, дисциплинских мјера, дисциплинског поступка, извршења дисциплинских мјера, материјалне одговорности радника, поступка за утврђивање материјалне одговорности, накнаде материјалне штете и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине на Универзитету у Источном Сарајеву (у даљем тексту: Универзитет).

Члан 2.

(1) Ступањем на рад на Универзитет, запослени преузима обавезе на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Законом о високом образовању, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе РС, Статутом Универзитета, Правилником о раду и другим општим актима.

(2) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза утврђених актима из претходног става и уговором о раду и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза.

Члан 3.

(1) Повреду радних обавеза из уговора о раду радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.

(2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем.

Члан 4.

(1) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.

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

II ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 5.

Повреде радних обавеза могу бити:

- 1) лакше повреде радних обавеза,
- 2) теже повреде радних обавеза и
- 3) повреда радне дисциплине

Члан 6.

(1) Лакше повреде радних обавеза су:

- 1) неблаговремени долазак (кашњење) на посао или одлазак са посла прије истека радног времена,
- 2) некоректан однос према странкама и колегама,
- 3) непедагошки однос према студентима,
- 4) неоправдано одсуство са посла у трајању од једног дана,
- 5) неоправдан изостанак са три или више сједница наставно-научног вијећа факултета, односно наставно-умјетничког вијећа академије.

(2) Теже повреде радних обавеза су:

- 1) одбијање радника да извршава своје радне обавезе утврђене уговором о раду,
- 2) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима Универзитета, као и наношење штете трећим лицима коју је Универзитет дужан надокнадити,
- 3) злоупотреба положаја, са материјалним и другим штетним посљедицама за Универзитет,
- 4) одавање пословне или службене тајне,
- 5) намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе чиме се ремети процес рада на Универзитету,
- 6) насилничко понашање према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада,
- 7) неоправдано изостајање са посла у трајању од три дана у календарској години,
- 8) давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- 9) насиље на основу пола, дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника и студената или мобинг,
- 10) понашања која су евентуално као теже повреде радних обавеза прописана Законом о виском образовању,
- 11) свако друго понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима Универзитета, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника на Универзитету не би био могућ.

(3) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 2. овог члана, на приједлог дисциплинске комисије, ректор ће га писмено упозорити на такво понашање или за такво понашање изрећи мјеру писменог упозорења или новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до 3 мјесеца, 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 које ректор може отказати уговор о раду.

(4) Иступи и активности радника у јавности, јавним медијима и скуповима или судском поступку, када говори у своје име или групе коју заступа, и указује на неправилности или нецјелисходност у раду органа власти или органа Универзитета, не могу бити основ за дисциплинску одговорност. Ово не искључује могућност вођења поступка пред надлежним судовима.

(5) Политички и сваки други ангажман радника ван просторија Универзитета, или иступ у јавности, када наступа у своје име не може бити основ за дисциплинску одговорност.

Члан 7.

(1) Повреде радне дисциплине су:

- 1) неоправдано одбијање радника да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;
- 2) недостављање потврде о привременој спријечености за рад у складу са чланом 119. Закона о раду;
- 3) злоупотреба права на одсуство због привремене спријечености за рад;
- 4) долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) понашања која представљају радње извршење кривичног дјела учињене на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело;
- 6) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут опјени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актима Универзитета, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

(2) Послодавац може радника да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о трошку послодавца, ради утврђивања околности из става (1) тачке 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са законом.

(3) Одбијање радника да се одазове на позив послодавца да изврши анализу из претходног става сматра се непоштовање радне дисциплине у смислу става (1) овог члана.

III ДИСЦИПЛИНСКЕ МЈЕРЕ

Члан 8.

(1) За лакше повреде радних обавеза могу се изрећи сљедеће дисциплинске мјере:

- писмено упозорење,
- новчана казна у висни до 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери.

(2) За теже повреде радних обавеза и повреду радне дисциплине могу се изрећи сљедеће дисциплинске мјере:

- новчана казна у висни до 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери,
- 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 шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине;
- престанак радног односа.

(3) Дисциплинска комисија може предложити ректору да раднику за тежу повреду радне обавезе или повреду радне дисциплине, у смислу става 2. тачке 1. и 2. овог члана, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да 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:

1) Новчану казну у висини до 20 % нето плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке дисциплинске комисије о изреченој мјери или

2) 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 шест мјесеци учини повреду.

Члан 9.

(1) Дисциплинску мјеру за теже повреде радне обавезе и повреде радне дисциплине изриче ректор, а на приједлог дисциплинске комисије, након проведеног поступка за утврђивање одговорности радника.

(2) Лакшу повреду радне обавезе утврђује и одговарајућу дисциплинску мјеру изриче ректор Универзитета, односно декан факултета/академије по овлашћењу ректора.

(3) При изрицању дисциплинске мјере запосленом раднику Универзитета, узмеће се у обзир тежина повреде радне обавезе и посљедице које су услед те повреде наступиле, степен одговорности запосленог, услови под којима је и начин на који је повреда учињена, ранији рад и понашање радника, као и његово понашање послје учињене повреде радне обавезе или радне дисциплине

IV ИНИЦИЈАТИВА ЗА ПОКРЕТАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 10.

(1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати непосредни руководиоцац и сваки радник Универзитета који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе.

(2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткрепљена доказима.

Члан 11.

Ректор, односно у случају из члана 12. став 2. овог Правилника декан организационе јединице, ће закључком одбацити иницијативу:

1) ако радња описана у иницијативи није прописана као повреда радне обавезе или радне дисциплине;

2) ако је наступила застарјелост за покретање дисциплинског поступка;

3) ако иницијатива није образложена и поткрепљена релевантним доказима;

4) ако је раднику престао радни однос на Универзитету.

V ПОКРЕТАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 12.

(1) Дисциплински поступак за утврђивање повреде радне обавезе покреће ректор Универзитета, на основу иницијативе за покретање дисциплинског поступка или по службеној дужности ако је за повреду радне обавезе сазнао на други начин.

(2) За лакше повреде радне обавезе, дисциплински поступак може, по овлашћењу ректора Универзитета, покренути и водити декан организационе јединице (за запослене распоређене на рад на организациону јединицу).

(3) Дисциплински поступак за утврђивање одговорности против запослених на Универзитету покреће се рјешењем ректора Универзитета, односно у случају из става 2. овог члана рјешењем декана организационе јединице.

Члан 13.

(1) Прије покретања дисциплинског поступка, ректор Универзитета, односно у случају из става 2. члана 12. овог Правилника декан организационе јединице, је обавезан да саслуша радника

уз присуство представника синдикалне организације или да затражи да се радник писаним путем изјасни на наводе из иницијативе, односно на писани акт ректора којим га обавјештава о сазнању за учињену повреду радне обавезе.

(2) Сходно претходном ставу, ректор, односно у случају из става 2. члана 12. овог Правилника декан по овлашћењу ректора, може поступити на један од следећих начина:

1) раднику и представнику синдикалне организације упутити позив на саслушање у којем се одређује дан, вријеме и мјесто саслушања и у којем се радник обавјештава о повреди радне обавезе која му се ставља на терет и дисциплинској мјери која му се може изрећи уколико се утврди одговорност за повреду радне обавезе;

2) раднику упутити допис којим га позива да се, у року од осам дана од пријема тог дописа, писаним путем изјасни на наводе из иницијативе за покретање дисциплинског поступка, односно на допис којим радника обавјештава о сазнању за учињену повреду радне обавезе.

(3) У случају из тачке 2. претходног става, у позиву за доставу писаног изјашњења, радник се:

- обавјештава о повреди радне обавезе која му се ставља на терет и дисциплинској мјери која му се може изрећи уколико се утврди одговорност за повреду радне обавезе,

- поучава се да има право на одбрану у виду стручне помоћи синдиката или браниоца (адвоката) и

- позва да се изјасни да ли жели да се, умјесто писаног изјашњења, усмено саслуша уз присуство представника синдикалне организације.

(4) Уколико радник изјашњене доставља писаним путем, радник може да се приликом изјашњавања у вези са заштитом својих права консултује са представником синдикалне организације, односно да уз изјашњење достави мишљење представника синдиката.

(5) Уколико уредно обавјештени радник не приступи саслушању или не оправда свој изостанак, односно не достави писано изјашњење, ректор, односно у случају из става 2. члана 12. овог Правилника декан организационе јединице, ће одлучити о покретању дисциплинског поступка цијенећи расположиви доказни материјал.

Члан 14.

(1) Рјешење о покретању дисциплинског поступка садржи: име и презиме запосленог, радно мјесто, занимање, тачну адресу становања и друге потребне податке, чињенични опис повреде радне обавезе, односно повреде радне дисциплине, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, односно повреде радне дисциплине, последице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе о учињеној повреди радне обавезе, односно повреде радне дисциплине, као евентуално и друге податке неопходне за вођење дисциплинског поступка и одлучивање о дисциплинској одговорности.

(2) Рјешење о покретању дисциплинског поступка за утврђивање дисциплинске одговорности за тежу повреду радне обавезе, односно за повреду радне дисциплине, заједно са комплетним предметом и свим прилозима обавезно се доставља запосленом против којег је покренут дисциплински поступак, члановима дисциплинске комисије и Координационом одбору синдиката Универзитета у Источном Сарајеву.

(3) Рјешење о покретању дисциплинског поступка за утврђивање дисциплинске одговорности за лакшу повреду радне обавезе заједно са комплетним предметом и свим прилозима обавезно се доставља запосленом против којег је покренут дисциплински поступак и Координационом одбору синдиката Универзитета у Источном Сарајеву.

(4) Против рјешења о покретању дисциплинског поступка за тежу повреду радне обавезе радник може уложити приговор дисциплинској комисији у року од осам дана од дана његовог пријема.

(5) Одлука дисциплинске комисије по приговору запосленог из претходног става је коначна.

(6) Раднику против којег је покренут дисциплински поступак органи који воде поступак, обавезни су омогућити приступ свој потребној документацији, као и присуство сједницама на којим се расправља о дисциплинској одговорности.

VI ВОЂЕЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА ЗА ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 15.

За лакше повреде радне обавезе, дисциплински поступак проводи ректор Универзитета, односно у случају из става 2. члана 12. овог Правилника декан организационе јединице.

Члан 16.

(1) У поступку за утврђивање одговорности за лакшу повреду радне обавезе ректор Универзитета, односно у случају из става 2. члана 12. овог Правилника декан организационе јединице може ослободити радника одговорности или изрећи мјере из члана 8. став 1. овог Правилника.

(2) Прије изрицања мјере за лакшу повреду радне обавезе, радник против којег је покренут дисциплински поступак мора бити саслушан у присуству представника синдикалне организације којој припада.

(3) Приликом саслушања радника води се записник.

VII ДИСЦИПЛИНСКА КОМИСИЈА

Члан 17.

(1) Дисциплински поступак за утврђивање одговорности радника за теже повреде радних обавеза, односно повреде радне дисциплине спроводи дисциплинска комисија (у даљем тексту: комисија).

(2) Комисија из става 1. овог члана именује се за сваки појединачни случај, након доношења рјешења о покретању дисциплинског поступка за утврђивање одговорности радника за теже повреде радних обавеза, односно повреде радне дисциплине.

(3) Комисија из става 1. овог члана има три члана који се именују из реда запослених на Универзитету.

(4) Један од чланова комисије је обавезно представник синдиката организационе јединице којем запослени припада.

(5) Два члана комисије именује Управни одбор Универзитета, а једног члана – представника синдиката именује Координациони одбор синдиката Универзитета у Источном Сарајеву.

(6) Чланови комисије имају своје замјенике, који се именују на начин и по поступку утврђеном за именовање чланова комисије.

(7) Замјеници чланова комисије учествују у раду комисије у случајевима спријечености чланова комисије, као и у случају из члана 18. став 3. овог Правилника.

(8) У изузетним случајевима, када запослени није члан синдиката, све чланове и њихове замјенике именује Управни одбор Универзитета из реда запослених.

(9) Предсјеника комисије бирају чланови комисије на својој првој сједници.

Члан 18.

(1) Члан комисије не може вршити ову дужност:

- 1) ако у истом предмету учествује у својству свједока, вјештака или подносиоца иницијативе за покретање дисциплинског поступка,
- 2) ако постоје околности које указују на сумњу у његову непристрасност,

(2) О захтјеву за изузеће чланова комисије одлучује предсједник комисије, а о захтјеву за изузеће предсједника комисије одлучује ректор Универзитета.

(3) У случају да предсједник или члан комисије буде изузет, у раду комисије учествује замјеник предсједника, односно замјеник члана комисије.

VIII ВОЂЕЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА ЗА ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 19.

За вођење дисциплинског поступка за теже повреде радне обавезе надлежна је дисциплинска комисија.

Члан 20.

(1) По пријему рјешења о покретању дисциплинског поступка, заказује се прва сједница комисије на којој се бира предсједник комисије, заказује јавна расправа и упућује позив за јавну расправу.

(2) Предсједник комисије упућује позив за јавну расправу подносиоцу иницијативе за утврђивање дисциплинске одговорности, раднику против којег се води дисциплински поступак, представнику Координационог одбора синдиката Универзитета, свједоцима, као и другим лицима која могу помоћи у утврђивању дисциплинске одговорности.

(3) Позив садржи предмет, ознаку мјеста и вријеме одржавања јавне расправе, као и назнаку о томе у ком се својству одређено лице позива.

(4) Позив на расправу мора бити уручен најкасније осам дана прије одржавања расправе.

1. Ток расправе пред дисциплинском комисијом

Члан 21.

(1) Расправа у дисциплинском поступку је јавна.

(2) Јавном расправом руководи предсједник комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања и тражи објашњења.

(3) Након предсједника, питања могу постављати и остали чланови комисије, уз претходно одобрење предсједника.

(4) Запослени има право бранити се сам или уз помоћ браниоца кога сам одабере.

Члан 22.

(1) На почетку јавне расправе предсједник комисије констатује да ли су присутна сва позвана лица.

(2) Расправа ће се одгодити ако не постоји доказ да је позив уручен раднику против којег се води поступак, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу.

(3) У случају из претходног става, заказује се нови термин одржавања расправе.

(4) Уколико се уредно позвани радник против којег се води поступак не одазове позиву, а своје одсуство не оправда, комисија ће одржати расправу и без његовог присуства.

Члан 23.

(1) Расправа пред комисијом почиње читањем рјешења о покретању дисциплинског поступка, послје чега се радник позива да се изјасни о повреди радне обавезе, односно о повреди радне дисциплине која му се ставља на терет.

(2) Свједоци не присуствују јавној расправи док радник даје изјаву. Свједоци своје изјаве износе појединачно и након саслушања запосленог. Свједок који није саслушан не може присуствовати саслушању других свједока.

(3) Послије свједока саслушавају се вјештаци и друга лица уколико су позвани, те се читају списи, документи и изводе се други потребни докази.

(4) Након извођења доказа предсједник комисије, закључује јавну расправу.

Члан 24.

- (1) Јавна расправа се може прекинути и наставити истог радног дана.
- (2) Уколико је то оправдано, јавна расправа се може прекинути, а њен наставак одложити за први наредни радни дан.

Члан 25.

- (1) О току јавне расправе води се записник.
- (2) Записник из претходног става потписују сви чланови дисциплинске комисије, записничар и радник о чијој одговорности се одлучивало.
- (3) Остала лица која су учествовала у поступку (свјedoци, вјештаци и сл.) потписују изјеве дате на записник (потписују се поред изјаве уписане у записник).

2. Доношење одлуке

Члан 26.

- (1) Након закључења јавне расправе, комисија се повлачи на вијећање и гласање.
- (2) Вијећање и гласање се врши без присуства јавности и о њему се саставља посебан записник.
- (3) Одлука се доноси већином гласова чланова комисије и то непосредно по закључењу јавне расправе, а уколико то из оправданих разлога није могуће, онда наредни радни дан.

Члан 27.

(1) Након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, дисциплинска комисија може да донесе:

- а) одлуку о утврђивања приједлога ректору Универзитета да се обустави поступак:
 - уколико је наступила застарјелост за покретање и вођење поступка;
 - уколико је ректор Универзитета пропустио да одбаци иницијативу која није образложена и поткрепљена релевантним доказима;
 - уколико се утврди да радње које се стављају на терет раднику не представљају повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине,
 - уколико је запосленом против којег је покренут дисциплински поступак престао радни однос на Универзитету.
 - б) одлуку да одбије захтјев за утврђивање дисциплинске одговорности радника као неоснован и ослободи радника од одговорности за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине, уколико утврди да радник није одговоран због учињене теже повреде, односно повреде радне дисциплине тј. утврди да радник није учинио повреду или да повреду није учинио својом кривицом или да је повреду учинио у неурачунљивом стању;
 - в) одлуку о утврђивању одговорности радника за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине и приједлогу ректору Универзитета да раднику изрекне дисциплинску мјеру из члана 8. став 2. овог Правилника.
- (2) Уколико комисија предложи изрицање новчане казне, комисија је обавезна да у одлуци из става 1. тачке в) предложи висину и трајање ове дисциплинске мјере.
 - (3) Одлуке комисије се проводе кроз дјеловодни протокол Универзитета и носе печат Универзитета.
 - (4) Одлука комисије из става 1. овог члана заједно са комплетним материјалом доставља се ректору Универзитета на даљи поступак.

Члан 28.

(1) По пријему одлуке комисије из члана 27. став 1. тачка а) и в) овог Правилника ректор Универзитета на приједлог комисије доноси рјешење о обустави поступка, односно рјешење о изрицању дисциплинске мјере, док се одлука комисије из члана 27. став 1. тачка б) овог Правилника доставља лицима наведеним у ставу 2. овог члана.

(2) Рјешење ректора, одосно одлука комисије из претходног става доставља се запосленом, представнику Координационог одбора синдиката и подносиоцу иницијативе.

(3) Ако се раднику није могло извршити достављање рјешења, о томе ће се сачинити службена забиљешка и исто ће се истакнути се на огласној табли Универзитета, као и огласној табли организационе јединице на коју је радник распоређен.

(4) У случају из претходног става истицање на огласним таблама Универзитета и организационе јединице на коју је радник распоређен врши се истог дана.

(5) По истеку 8 (осам) дана од дана истицања рјешења на огласним таблама сматра се да је достављање извршено.

Члан 29.

(1) Првостепена одлука (рјешење) садржи увод, изреку, образложење и поуку о правном лијеку.

(2) Увод садржи правни основ, назив органа који доноси одлуку (рјешење), име и презиме запосленог и његовог браниоца, назнаку о каквој повреди радне обавезе, односно повреди радне дисциплине је ријеч и датум закључења јавне расправе.

(3) Изрека садржи име и презиме запосленог и одлуку дисциплинске комисије у складу са одредбама овог Правилника.

(4) Образложење садржи све битне чињенице на којима је одлука заснована, а нарочито кратку садржину рјешења о покретању дисциплинског поступка, кратку садржину одбране запосленог против којег је покренут дисциплински поступак, утврђено чињенично стање, оцјену изведених доказа, те олакшавајуће и отежавајуће околности.

(5) У поуци о правном лијеку радник против кога је вођен поступак и лице које је покренуло дисциплински поступак обавјештавају се у ком року и коме могу поднијети жалбу.

IX ДРУГОСТЕПЕНИ ПОСТУПАК

Члан 30.

(1) Против првостепене одлуке (рјешења) запослени против кога се води дисциплински поступак и подносилац иницијативе могу поднијети жалбу Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема првостепене одлуке.

(2) Жалба одлаже извршење одлуке.

Члан 31.

(1) Жалба из претходног члана доставља се Координационом одбору синдиката Универзитета.

(2) Представник Координационог одбора синдиката Универзитета позива се на сједницу Управног одбора Универзитета на којој се разматра жалба на првостепену одлуку (рјешење).

Члан 32.

(1) У другостепеном поступку Управни одбор Универзитета може:

а) одбацити жалбу као неблаговремену, непотпуну или изјављену од неовлашћеног лица,

б) одбити жалбу као неосновану и потврдити првостепену одлуку (рјешење),

в) усвојити жалбу као основану, поништити првостепену одлуку (рјешење) и предмет вратити првостепеном органу на поновно одлучивање,

г) усвојити жалбу као основану и поништити првостепену одлуку (рјешење) и сам одлучити по захтјеву за покретање дисциплинског поступка.

(2) Одлука Управног одбора Универзитета по жалби је коначна.

X ЗАСТАРЈЕЛОСТ ПОКРЕТАЊА И ВОЂЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 33.

(1) Покретање дисциплинског поступка застаријева у року од три мјесеца од дана када је повреда учињена, односно од дана сазнања за повреду, а најкасније у року од шест мјесеци од када је повреда учињена.

(2) 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.

(3) Застарјелост покретања дисциплинског поступка настаје у сваком случају када протекне шест мјесеци од дана када је повреда учињена.

Члан 34.

Вођење дисциплинског поступка застаријева протеком рока од шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности.

XI ИЗВРШЕЊЕ И ЕВИДЕНЦИЈА О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЈЕРАМА

Члан 35.

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

Члан 36.

Дисциплинска мјера за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине не може се извршити по истеку рока од два мјесеца од дана коначности рјешења којим је мјера изречена.

XII ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 37.

(1) Прије отказивања уговора о раду, послодавац може радника удаљити са рада ако је затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или да угрожавају имовину веће вриједности.

(2) Рјешење о привременом удаљењу доноси ректор Универзитета.

(3) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у коме је року послодавац дужан да одлучи о одговорности радника или да га ослободи од одговорности.

(4) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако ректор другачије не одлучи.

(5) Ако је раднику одређен притвор, радник се удаљује са рада од првог дана притвора док притвор траје.

(6) За вријеме удаљења с рада радник има право на накнаду плате у висини од 50% основне плате коју би остварио да је на раду.

(7) По истеку удаљења послодавац је дужан да врати радника на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози у складу са одредбама Закона о раду.

(8) Против рјешења о привременом удаљењу радник може изјавити жалбу Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

- (9) Жалба не одлаже извршење рјешења.
- (10) Одлука Управног одбора по жалби је коначна.

Члан 38.

(1) Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу члана 37. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 37. став 6 овог Правилника и пуног износа плате и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном 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.

XIII МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 39.

(1) Радник који на раду или у вези са радом намјерно или из крајње непажње причини материјалну штету послодавцу, дужан је да ту штету накнади.

(2) 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 поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким дијеловима.

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

Члан 40.

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

(2) Поступак за утврђивање материјалне штете и одговорности за штету покреће ректор Универзитета, односно декан по овлашћењу ректора, а на основу поднијете пријаве или на основу сазнања о проузрокованој штети.

(3) Уколико се не може утврдити тачан износ накнаде штете, или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, висина накнаде штете се утврђује у паушалном износу од стране комисије за утврђивање висине материјалне штете.

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

(5) Комисију из става 3. овог члана именује ректор Универзитета, односно декан факултета/академије по овлашћењу ректора.

(6) Комисија за утврђивање висине материјалне штете има предсједника и два члана који се именују из реда запослених.

(7) Један члан Комисије се именује из реда представника синдиката којем радник припада.

Члан 41.

Комисија из члана 40. овог Правилника утврђује постојање и висину штете и одговорност радника за проузроковану штету саслушањем радника 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 42.

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

(2) Ако комисија утврди да је радник одговоран за насталу штету предложиће доношење рјешења о накнади штете.

(3) Рјешење о накнади штете доноси ректор Универзитета или декан факултета/академије по овлашћењу ректора.

(4) Против рјешења о накнади штете запослени може поднијети жалбу Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

(5) Одлука Управног одбора по жалби је коначна.

Члан 43.

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

(2) Ако Универзитет, у случају из претходног става, накнади штету трећем лицу, радник је дужан Универзитету надокнадити износ исплаћене накнаде штете, ако је штету проузроковао намјерно или из крајње непажње.

Члан 44.

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

Члан 45.

Радник се може ослободити плаћања накнаде штете, уколико би исплатом накнаде за штету причињену Универзитету била угрожена егзистенција радника и његове породице и у другим случајевима када ректор Универзитета, односно декан факултета/академије по овлашћењу ректора оцијени да је то оправдано.

Члан 46.

(1) Радник има право на наканду штете од Универзитета коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.

(2) Ако се између радника и Универзитета не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на наканду штете оставрује путем надлежног суда у складу са законом.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 47.

Питања која нису регулисана овим Правилником, рјешаваће се примјеном одговарајућих одредби Закона о општем управном поступку Републике Српске и Закона о кривичном поступку Републике Српске.

Члан 48.

Одредбе овог Правилника којима су регулисана питања садржине првостепене одлуке (рјешења), права на улагање правног лијека и достављања примјењују се и код поступка утврђивања дисциплинске одговорности за лакше повреде радне обавезе.

Члан 49.

(1) Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Универзитету доноси Управни одбор Универзитета уз претходно достављено мишљење синдиката, односно Координационог одбора синдиката Универзитета у Источном Сарајеву.

(2) Измјене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку прописаном за његово доношење.

Члан 50.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Универзитету у Источном Сарајеву број: 01-УО-П-79-1-25/15 од 20.05.2015. године.

Члан 51.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објаве на web страници Универзитета.

Број: 01-УО-П-11-1-55/17
Датум: 02.02.2017. године

ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА
проф. др Ратко Буричић

The image shows a circular official seal of the University of East Sarajevo. The seal contains the text 'UNIVERSITET U ISTOCNOM SARAJEVU' and 'OF EAST SARAJEVO'. Overlaid on the seal is a handwritten signature in black ink.