

**СЛОБОМИР П УНИВЕРЗИТЕТ
УПРАВНИ ОДБОР**

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

Бања Лука, 28.05.2025. године

На основу Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 01/16, 66/18, 91/21, 119/21, 112/23 и 39/24), члана 25. Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда („Службени гласник Републике Српске“, број: 82/22) и члана 24. Статута Слобомир П Универзитета, Управни одбор Универзитета на 2. сједници одржаној 28.05.2025. године, **д о н о с и**

П Р А В И Л Н И К
о дисциплинској и материјалној одговорности радника
Слобомир П Универзитета

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника Слобомир П Универзитета (у даљем тексту: Правилник) уређује се покретање, вођење, застарјелост поступка за утврђивање дисциплинске одговорности због повреде радних обавеза или радне дисциплине радника на Слобомир П Универзитету (у даљем тексту: Универзитет), питања од значаја за обезбјеђење радне дисциплине, питање материјалне одговорности, као и удаљење радника са рада.

Члан 2.

Ступањем на рад на Универзитет, радник преузима обавезе на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Законом о високом образовању, Посебним колективним уговором за запослене у области високог образовања и студентског стандарда, Статутом Слобомир П Универзитета, Правилником о раду Универзитета и другим актима Универзитета.

Члан 3.

- (1) Повреду радне обавезе или радне дисциплине из уговора о раду радник може извршити чињењем и/или нечињењем, односно неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радних обавеза.
- (2) За повреду радне обавезе или радне дисциплине радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.
- (3) Одговорност за повреду радне обавезе или радне дисциплине не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.

Члан 4.

Радник одговара само за повреду радне обавезе или радне дисциплине која је у вријеме извршења била утврђена законом, колективним уговором и овим Правилником.

II ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 5.

(1) Радник чињењем односно нечињењем може учинити:

- 1) повреду радних обавеза и
- 2) повреду радне дисциплине.

(2) Повреде радних обавеза могу бити:

- 1) лакше повреде радних обавеза и
- 2) теже повреде радних обавеза.

Члан 6.

Лакше повреде радних обавеза су:

- 1) кашњење на посао и одлазак прије истека радног времена;
- 2) неоправдано изостајање са посла у трајању највише два дана у календарској години;
- 3) некоректан однос према странкама и запосленима који нема карактер теже повреде радне обавезе;
- 4) непедагошки однос према студентима;
- 5) неоправдан изостанак са сједнице Вијећа студијског програма/Комбинованог студијског програма, Умјетничког–научно–наставног/научно–наставног/Научног вијећа чланице Универзитета;
- 6) уколико као члан Комисије за разматрање конкурсног материјала и писање извјештаја за избор наставника и сарадника не сачини Извјештај, неоправдано одбије да потпише извјештај, или у прописаним роковима исти не достави на протокол факултета/Академије умјетности, у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Правилником о поступку и условима избора наставника и сарадника;
- 7) неоправдано одбијање чланства у комисији за разматрање конкурсног материјала и писање извјештаја за избор наставника и сарадника и
- 8) друга понашања која штете угледу Универзитета.

Члан 7.

(1) Теже повреде радних обавеза су:

- 1) одбијање радника да извршава своје радне обавезе утврђене уговором о раду и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста на Универзитету;

- 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 и доказа о чињеницама битним и одлучујућим за заснивање радног односа;
 - 9) насиље на основу пола, дискриминације, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника и студената или мобинг;
 - 10) организовање полагања испита у супротности са интерним актима Универзитета;
 - 11) свако друго понашање радника којим се наноси озбиљна штета интересима Универзитета, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљњи рад радника на Универзитету не би био могућ.
- (1) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става (1) тачка 11) овог члана, ректор или декан ће га писмено упозорити на такво понашање или на приједлог дисциплинске комисије изрећи мјеру писменог упозорења или новчану казну за такво понашање.
 - (2) Уколико радник, и поред писменог упозорења или изречених мјера, 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.

Члан 8.

(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 законом;
- 3) злоупотребававање 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) радно ангажовање на другој високошколској установи супротно одредбама

Правилника о поступку давања сагласности за рад академског особља Универзитета на другој високошколској установи;

- 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 оцјени здравствене способности и
 - 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.
- (2) Универзитет може радника о свом трошку да упути на одговарајуће прегледе у овлашћену здравствену установу коју одреди, 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 прегледе из претходног става сматра се непоштовање радне дисциплине у смислу става (1) овог члана.

III ДИСЦИПЛИНСКЕ МЈЕРЕ

Члан 9.

- (1) За лакшу повреду радних обавеза могу се изрећи сљедеће дисциплинске мјере:
- 1) писмено упозорење;
 - 2) новчана казна у висини до 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери која се извршава обуставом од плате.
- (2) За теже повреде радних обавеза и повреду радне дисциплине могу се изрећи сљедеће дисциплинске мјере:
- 1) писмено упозорење;
 - 2) новчана казна у висини до 20% основне плате радника, за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате на основу одлуке послодавца о изреченој мјери;
 - 3) престанак радног односа.
- (3) Дисциплинска комисија може предложити ректору да раднику за тежу повреду радне обавезе или повреду радне дисциплине, прописане члановима 7. и 8. овог Правилника, 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 % основе плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери и
 - 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 радне обавезе или повреде радне дисциплине.

IV ИНИЦИЈАТИВА И ПОКРЕТАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 10.

Поступак за утврђивање повреде радних обавеза, радне дисциплине и изрицање дисциплинске мјере је хитан.

Иницијатива за покретање дисциплинског поступка

Члан 11.

- (1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник на Универзитету, као и непосредни руководиоца ако има сазнање о учињеној повреди радне обавезе или радне дисциплине.
- (2) Иницијатива из претходног става подноси се руководиоцу чланице у писаној форми и мора бити образложена и поткрепљена доказима.
- (3) Уколико је подносилац Иницијативе руководиоца чланице, Иницијатива се подноси ректору Универзитета.
- (4) За раднике Ректората Универзитета иницијатива се подноси ректору.

Члан 12.

- (1) Ректор, односно руководиоца чланице ће закључком одбацити иницијативу:
 - 1) ако радња описана у иницијативи није прописана као повреда радне дужности или радне дисциплине;
 - 2) ако је наступила застарјелост за покретање дисциплинског поступка и
 - 3) ако је раднику престао радни однос на Универзитету.
- (2) Ректор, односно руководиоца чланице ће закључком обуставити поступак уколико околности из става (1) овог члана се утврде или настану након покретања поступка.

Претходни поступак и саслушање радника

Члан 13.

- (1) Прије покретања дисциплинског поступка против радника Универзитета, ректор, односно руководиоца чланице или друго овлашћено лице, обавезан је да саслуша радника уз присуство предсједника синдикалне организације или представника синдиката којег он овласти (уколико је синдикална организација формирана на Универзитету).
- (2) Раднику и представнику синдикалне организације, упутиће се позив на саслушање у којем се одређује дан, вријеме и мјесто саслушање.
- (3) Позив се лицима из претходног члана уручује најмање три дана прије саслушања.
- (4) У позиву за саслушање синдикална организација ће се обавијестити да до саслушања из члана 1. овог члана достави потврду о чланству у синдикату за радника против кога је поднесена иницијатива.

- (5) Уз позив за саслушање раднику и представнику синдикалне организације доставља се копија иницијативе за покретање дисциплинског поступка, као и остали докази уколико су приложени уз иницијативу.
- (6) Уколико уредно позван радник не приступи саслушању или не оправда свој изостанак, руководилац чланице, односно ректор ће одлучити о покретању дисциплинског поступка цијенећи расположиви доказни материјал.
- (7) О саслушању се води записник.

Члан 14.

Након саслушања из претходног члана ректор, односно руководилац чланице може закључком одбацити иницијативу, а из оних разлога који су прописани чланом 12. став (1) овог Правилника.

Захтјев за покретање дисциплинског поступка

Члан 15.

- (1) Дисциплински поступак против радника Универзитета покреће се Захтјевом за покретање поступка за утврђивање дисциплинске одговорности, (у даљем тексту Захтјев).
- (2) Ректор подноси Захтјев у сљедећим случајевима:
 - 1) против руководиоца чланице;
 - 2) против радника Ректората и
 - 3) против радника чланице, уколико је подносилац Иницијативе руководилац чланице.
- (3) Руководилац чланице подноси Захтјев против радника факултета/ Академије умјетности и Института.
- (3) Управни одбор Универзитета подноси Захтјев против ректора.
- (4) Захтјев из става (1) овог члана подноси се одмах по непосредном сазнању или по пријему иницијативе, у року од три мјесеца од дана сазнања за учињену повреду радне обавезе или радне дисциплине, а најкасније у року од шест мјесеци од дана учињене повреде радне обавезе или радне дисциплине.

Члан 16.

- (1) Захтјев треба да садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе или радне дужности, радно мјесто, занимање, тачну адресу становања и друге потребне податке, чињенични опис повреде радне обавезе или радне дужности, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе или радне дужности, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из захтјева, потврду о чланству у синдикалној организацији (ако је формирана) и друго.
- (2) У случају теже повреде радне обавезе и радне дисциплине Захтјев се доставља: раднику, ректору, Управном одбору и синдикалној организацији ако је формирана.
- (3) Уколико је подносилац Захтјева ректор, исти се доставља раднику, Управном одбору и синдикалној организацији ако је формирана.
- (4) Ако радник није члан синдикалне организације, Захтјев се не доставља синдикалној организацији иако је формирана.

Члан 17.

- (1) Управни одбор је дужан по хитном поступку, у року од 8 дана од пријема Захтјева, Одлуком именовати дисциплинску комисију од три члана, у сваком конкретном случају и замјенике чланова Комисије, за случај да именовани чланови из оправданих разлога не могу учествовати у њеном раду.
- (2) Синдикална организација је дужна у року од три радна дана од дана пријема Захтјева, именовати једног члана и замјенског члана дисциплинске комисије, уколико је радник члан синдикалне организације.
- (3) Уколико радник против кога је поднесен Захтјев није члан синдикалне организације, сва три члана Дисциплинске комисије именује Управни одбор Универзитета из реда запослених радника.

Члан 18.

Члан Комисије не може бити лице:

- 1) које је у истом предмету учествовало у својству свједока, вјештака или подносиоца иницијативе и захтјева за покретање дисциплинског поступка;
- 2) ако постоје околности које указују на сумњу у његову непристрасност.

Члан 19.

- (1) Захтјев за изузеће члана Комисије може поднијети радник против кога се води дисциплински поступак, а који мора бити образложен и поднијет најкасније у року од три дана од дана пријема позива за расправу.
- (2) О изузећу из претходног става одлучује Управни одбор Универзитета.
- (3) Против одлуке о изузећу није дозвољен приговор.

Члан 20.

- (1) Против Захтјева радник може уложити приговор дисциплинској комисији у року од осам дана од дана пријема.
- (2) Комисија је дужна да о приговору, из претходног става, одлучи у року од 8 дана од дана пријема приговора.
- (3) Комисија одлуку о приговору доставља раднику, синдикалној организацији и ректору.

V VOЂEЊE ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Дисциплински поступак за лакше повреде радне обавезе и радне дисциплине

Члан 21.

- (1) Лакшу повреду радне обавезе утврђује и одговарајућу дисциплинску мјеру изриче ректор/руководилац чланице/директор или лице које он овласти, након претходног саслушања радника.
- (2) При изрицању дисциплинске мјере из става (1) овог члана, радник против ког се мјера изриче мора бити саслушан у присуству представника синдиката којем радник припада (ако је синдикат организован).

Дисциплински поступак за теже повреде радне обавезе и радне дисциплине

Члан 22.

- (1) Дисциплински поступак за теже повреде радних обавеза или радне дисциплине спроводи дисциплинска комисија.
- (2) Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.
- (3) Предсједник Комисије сазива и руководи расправом и предузима друге потребне радње за правилно вођење и окончање дисциплинског поступка.

Члан 23.

- (1) По пријему Захтјева и комплетне документације, Комисија заказује расправу и упућује се позив за расправу.
- (2) На расправу се позивају подносилац захтјева, радник против кога се води дисциплински поступак, свјedoци и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.
- (3) Позив за расправу мора бити уручен најкасније 8 дана прије одржавања расправе.
- (4) Позив из претходног става садржи: састав Комисије, име и презиме лица који се позива, предмет позивања, вријеме и мјесто одржавања расправе, назнаку својства у којем се лице позива.
- (5) У позиву за расправу раднику против којег се води дисциплински поступак назначава се и да радник против кога је покренут дисциплински поступак има право да ангажује браниоца и упозорава се да се, уколико не дође на расправу, а свој изостанак не оправда, поступак води у његовом одсуству.
- (6) У поступку пред Комисијом радник против којег је покренут дисциплински поступак има право да се брани сам или уз стручну помоћ браниоца кога сам ангажује, а његова права и интересе може штитити синдикална организација ангажовањем свога представника.

Члан 24.

- (1) Расправом руководи предсједник Комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима Комисије.
- (2) Расправа ће се одложити ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин одржавања расправе.
- (3) Ако је радник, против кога се води поступак, уредно позван, а разлог изостанка није оправдао, расправа ће се одржати без његовог присуства.
- (4) На почетку расправе предсједник Комисије констатује да ли су присутна сва позвана лица.
- (5) Радник на расправи има право да износи чињенице, предлаже доказе и износи своју одбрану како он сматра да је најповољније за њега, а може постављати питања свједоцима и вјештацима.

- (6) Бранилац радника има право да учествује у току цијелог поступка, да разматра списе, да, уз одобрење предсједника Комисије, поставља питања раднику и другим учесницима, да предлаже доказе, износи завршну одбрану, односно преузима у поступку све радње као и радник против кога се води дисциплински поступак.
- (7) Свједоци не присуствују расправи док радник против кога се води поступак даје своју изјаву.
- (8) Доказна средства могу бити: исправе, саслушање свједока, вјештака, суочавање свједока и радника против кога се води дисциплински поступак.
- (9) Комисија изводи доказе непосредно на расправи, а предсједник одређује који докази и којим редослиједом ће се изводити.
- (10) Комисија може одлучити извођење доказа који нису предложени, а може одлучити и да се прочитају изјаве свједока које су дате у претходном поступку, уколико су свједоци лица која се не могу пронаћи или чије би проналажење одуговлачило поступак.
- (11) О току расправе води се записник и тонски снимак, а увид у тонски запис може се извршити уз одобрење предсједника Комисије.
- (12) По завршеном доказном поступку, предсједник проглашава расправу завршеном.
- (13) Након окончања расправе, приступа се доношењу одлуке и гласању са којег се искључује јавност.

Члан 25.

- (1) Послије закључења расправе, Комисија ће приступити доношењу одлуке и гласању, у циљу доношења приједлога одлуке о дисциплинској одговорности и мјери.
- (2) Комисија у пуном саставу доноси приједлог одлуке већином гласова.
- (3) Вијећањем и гласањем руководи предсједник Комисије, који увијек гласа посљедњи.
- (4) О вијећању и гласању се води посебан записник, који потписују сви чланови Комисије, а исти се затвара у посебан омот, након чега се запечати.

Члан 26.

- (1) Комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, доноси Одлуку којом предлаже ректору да обустави поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка.
- (2) У случају да Комисија након спроведеног поступка утврди да радник није одговоран, доноси Одлуку о ослобађању од одговорности.
- (3) Ако Комисија након спроведеног поступка утврди да је радник одговоран због учињене повреде радне обавезе или радне дисциплине, доноси Одлуку којом предлаже ректору да изрекне једну од мјера из члана 9. става (2) и (3) овог Правилника.
- (4) У приједлогу одлуке из претходног става Комисија мора назначити врсту, висину и трајање дисциплинске мјере. Приједлог одлуке мора садржати и образложење, као и оцјену доказа.
- (5) Предсједник Комисије је дужан да у року од три дана од окончања расправе, приједлог одлуке, са цјелокупним дисциплинским списом, достави ректору.

Одлука о дисциплинској одговорности

Члан 27.

- (1) Одлуку о дисциплинској одговорности радника за учињену тежу повреду радне обавезе/дисциплине доноси ректор у року од осам дана од дана пријема приједлога одлуке дисциплинске комисије.
- (2) Одлука о дисциплинској одговорности радника доноси се у облику рјешења.
- (3) Рјешење се обавезно доставља раднику против кога је изречена одлука о дисциплинској одговорности, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника.
- (4) Ако се раднику није могло извршити достављање рјешења у смислу претходног става, о томе ће се сачинити писмена забиљешка и одлука о дисциплинској одговорности истакнуће се на огласној табли Универзитета, као и чланице на коју је радник распоређен.
- (5) Рјешење се сматра достављеним 8 дана од дана објављивања на огласној табли.
- (6) Рјешење о дисциплинској одговорности радника доставиће се и подносиоцу захтјева и синдикалној организацији.

Члан 28.

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

Члан 29.

Ако није другачије прописано одредбама овог Правилника, за сва питања која се односе на поднеске, позивање, разматрање списка и достављање, извођење доказа, сходно се примјењују одредбе Закона о општем управном поступку и Закона о парничном поступку.

VI ДРУГОСТЕПЕНИ ПОСТУПАК

Члан 30.

- (1) Против првостепеног рјешења, радник против кога се води дисциплински поступак, његов бранилац и подносилац Захтјева, могу поднијети жалбу Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема првостепеног рјешења.
- (2) Жалба одлаже извршење рјешења, а одлука другостепеног органа је коначна.

Члан 31.

У другостепеном поступку Управни одбор Универзитета може донијети одлуку којом:

- 1) одбија жалбу и потврђује првостепено рјешење;
- 2) укида првостепено рјешење и предмет враћа на поновно одлучивање и
- 3) уважава жалбу и преиначава првостепено рјешење.

VII ЗАСТАРЈЕЛОСТ ПОКРЕТАЊА И ВОЂЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА И ПРЕКИД ПОСТУПКА

Члан 32.

- (1) Покретање дисциплинског поступка за утврђивање одговорности радника застаријева у року од три мјесеца од дана када је повреда учињена, односно од дана сазнања за повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана 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) Вођење поступка застаријева протеком шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.
- (4) Дисциплински поступак може се прекинути у случају да се радник против кога је покренут захтјев налази на боловању, као и у оним случајевима који су прописани Законом о парничном поступку.
- (5) О прекиду поступка доноси се рјешење, против којег се може уложити жалба Управном одбору, а која не одлаже извршење рјешења.
- (6) За вријеме прекида дисциплинског поступка не теку рокови застаре вођења дисциплинског поступка.
- (7) Када се отклоне околности које су довеле до прекида поступка, ректор доноси рјешење којим се дисциплински поступак наставља.

VIII ИЗВРШЕЊЕ И ЕВИДЕНЦИЈА О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЈЕРАМА

Члан 33.

- (1) Дисциплинска мјера извршава се по коначности одлуке/рјешења о изрицању дисциплинске мјере.
- (2) Дисциплинска мјера за повреду радне обавезе или радне дисциплине не може се извршити по истеку рока од два мјесеца од дана коначности одлуке/рјешења којом је мјера изречена.

Члан 34.

- (1) Универзитет води евиденцију о изреченим дисциплинским мјерама.
- (2) Евиденцију о изреченим дисциплинским мјерама води генерални секретар Универзитета.
- (3) Генерални секретар дужан је, на захтјев Дисциплинске комисије, ректора, руководиоца чланице, доставити извод из евиденције о дисциплинском кажњавању радника.
- (4) Извод из евиденције о дисциплинском кажњавању обухвата дисциплинске мјере које су коначном одлуком/рјешењем изречене за теже повреде радне обавезе или радне дисциплине у претходне три године, а за лакше повреде радне обавезе у претходној години дана.
- (5) Извод из евиденције мора садржавати: име и презиме радника, датум и број одлуке о изрицању дисциплинске мјере, врста и назив утврђене и изречене мјере и датум коначности рјешења.

IX УДАЉЕЊЕ РАДНИКА СА РАДА

Члан 35.

- (1) Универзитет може удаљити с рада радника и прије отказивања уговора о раду ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или да угрожавају имовину веће вриједности.
- (2) Удаљење радника са рада, по основама из претходног става, може трајати најдуже до три мјесеца, у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника или да га ослободи од одговорности.
- (3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако ректор другачије не одлучи.
- (4) Ако је раднику одређен притвор, радник се удаљује са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 36.

По истеку рјешења о удаљењу са рада, послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози прописани овим Правилником.

X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 37.

Радник који намјерно, или из крајње непажње проузрокује на раду или у вези са радом материјалну штету Универзитету или другом правном или физичком лицу, дужан је да је надокнади.

Члан 38.

- (1) Сваки радник на Универзитету је обавезан да пријави проузроковану штету, усмено или писмено, свом непосредном руководиоцу, у најкраћем могућем року.
- (2) На основу поднијете пријаве, или на основу сазнања о проузрокованој штети из претходног члана, ректор, односно руководилац чланице Универзитета покреће поступак за утврђивање штете и одговорности за штету.
- (3) Постојање штете и одговорности за штету утврђује посебна комисија коју, у сваком конкретном случају, именује ректор, односно руководилац чланице Универзитета.
- (4) Комисија из претходног става има предсједника и два члана који се именују из реда радника, а један од чланова комисије је и представник синдиката чланице Универзитета којој радник припада, а уколико организациона јединица нема синдикалну организацију, саслушање радника врши се уз присуство представника радника изабраног на вијећу чланице.

Члан 39.

- (1) Комисија из претходног члана утврђује постојање и висину штете и одговорности 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.

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

Члан 40.

- (1) О свом раду комисија сачињава записник који треба да садржи податке о раднику, његовој одговорности за насталу штету, висину штете и опис штете.
- (2) Ако комисија утврди да је радник одговоран за насталу штету, донијеће рјешење о накнади штете.
- (3) Против рјешења о накнади штете радник може поднијети жалбу Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема рјешења.
- (4) Жалба одлаже извршење рјешења.
- (5) Одлука по жалби је коначна.

Члан 41.

- (1) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити дио штете коју је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дјеловима.
- (2) Ако Универзитет надокнади штету коју је радник на раду или у вези са радом проузроковао трећем лицу, радник је дужан да износ исплаћене штете надокнади Универзитету ако је штету проузроковао намјерно, или из крајње непажње.

Члан 42.

- (1) Радник се може обавезати да надокнади штету у мјесечним ратама у зависности од висине утврђене штете.
- (2) Уколико би исплатом накнаде за штету причињену Универзитету била угрожена егзистенција радника и његове породице, радник се може дјелимично или потпуно ослободити плаћања те накнаде.
- (3) Одлуку о дјелимичном ослобађању од плаћања накнаде штете доноси, на приједлог комисије, ректор, односно руководиоца чланице.

Члан 43.

- (1) Радник има право на накнаду 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 Универзитета и радника не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежнога суда, у складу са законом.

XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 44.

Започети поступци о дисциплинској и материјалној одговорности радника који нису окончани до ступања на снагу овог Правилника, окончаће се по прописима на основу којих је поступак започет.

Члан 45.

- (1) Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника на Универзитету доноси Управни одбор Универзитета, уз претходно достављено мишљење синдикалне организације (уколико је формирана).
- (2) Измјене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку прописаном за његово доношење.

Члан 46.

Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности, број: 146/12 СПУ од 23.03.2012. године.

Члан 47.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на веб страници Универзитета.

Број: УО-02-05/25
Дана: 28.05.2025. године

ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА
Проф. др Велибор Бајичић

Објављен дана 10.06.2025. године.