

**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, мај 2015. године

На основу члана 62. став 1. Закона о високом образовању („Службени гласник РС“ број: 73/10, 104/11, 84/12 и 108/13) и члана 27. Статута Универзитета у Источном Сарајеву, а вези са чланом 35. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 59/14) и чланом 47. Правилника о раду Универзитета у Источном Сарајеву, Управни одбор Универзитета у Источном Сарајеву на XXV сједници одржаној дана 20.05.2015. године, донио је:

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

І 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) Одговорност радника за повреду радне обавезе утврђује се у дисциплинском поступку прописаном одредбама овог Правилника.

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

II ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 5.

Повреде радних обавеза могу бити лакше и теже.

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.

(2) Теже повреде радних обавеза су:

1. одбијање радника да извршава своје радне обавезе утврђене угов. о раду,
2. крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима Универзитета, као и наношење штете трећим лицима коју је Универзитет дужан надокандити;
3. злоупотреба положаја са материјалним и другим штетним посљедицама по Универзитет,
4. одавање пословне и 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, запосленим код послодавца и трећим лицима за вријеме рада,
7. коришћење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена,
8. неоправдан изостанак са посла у трајању од три дана у календарској години,
9. давање нетачних података и доказа о чињеницама битним за уговор о раду,
10. насиље на основу пола, дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање запослених и мобинг,
11. свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима Универзитета, односно организационих јединица или из кога се основано може закључити да даљи рад радника на Универзитету не би био могућ.

III ДИСЦИПЛИНСКЕ МЈЕРЕ

Члан 7.

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

- опомена,
- новчана казна у висини од 10% од једномјесечне плате радника остварене у мјесецу у којем је повреда учињена.

(2) За теже повреде радних обавеза могу се изрећи сљедеће дисциплинске мјере:

- новчана казна у висини 20% од нето плате радника у трајању од једног до три мјесеца,
- престанак радног односа.

(3) Универзитет може мјеру престанка радног односа због теже повреде радне обавезе замијенити новчаном казном у висини до 20% од плате радника у трајању од три мјесеца, под условом да нису наступиле знатно теже посљедице за Универзитет, да је степен одговорности радника нехат и ако су утврђене олакшавајуће околности за радника, о чему на захтјев радника доноси посебну одлуку и дисциплинска комисија.

IV ДИСЦИПЛИНСКА КОМИСИЈА

Члан 8.

(1) Дисциплински поступак за утврђивање одговорности радника за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи дисциплинска комисија (у даљем тексту: комисија).

(2) Комисија из претходног става има три члана који се се именују из реда запослених на Универзитету.

(3) Један од чланова комисије је обавезно представник синдиката.

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

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

(6) Мандат чланова комисије траје двије године, након чега могу бити поново именовани.

Члан 9.

(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,
3. ако је члан комисије лице против којег је покренут дисциплински поступак.

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

V ПОКРЕТАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 10.

(1) Дисциплински поступак за утврђивање повреде радне обавезе покреће ректор Универзитета.

(2) Ректор Универзитета дисциплински поступак може покренути на основу иницијативе за покретање дисциплинског поступка или по службеној дужности ако је за повреду радне обавезе сазнао на други начин.

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

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

(5) Иницијатива из претходног става подноси се ректору Универзитета као органу надлежном за покретање дисциплинског поступка.

Члан 11.

Ректор Универзитета закључком ће одбацити иницијативу:

1. ако радња описана у иницијативи није прописана као повреда радне обавезе
2. ако је наступила застарјелост за покретање дисциплинског поступка
3. ако је раднику престао радни однос на Универзитету.

Члан 12.

(1) Прије покретања дисциплинског поступка, ректор Универзитета 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 може поступити на један од сљедећих начина:

1. раднику и представнику синдикалне организације упутити позив на саслушање у којем се одређује дан, вријеме и мјесто саслушања;

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, радник ће се, у позиву за доставу писаног изјашњења, поучити да има право на одбрану у виду стручне помоћи синдиката или браниоца (адвоката), те позвати 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 обавијештени радник не приступи саслушању или не оправда свој изостанак, односно не достави писано изјашњење, ректор ће одлучити о покретању дисциплинског поступка цијенећи расположиви доказни материјал.

Члан 13.

Дисциплински поступак за утврђивање одговорности против запослених на Универзитету покреће се рјешењем ректора Универзитета.

Члан 14.

(1) Рјешење о покретању дисциплинског поступка садржи: име и презиме запосленог, радно мјесто, занимање, тачну адресу становања и друге личне податке, чињенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе о учињеној повреди радне обавезе, 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 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) 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.

(1) За лакше повреде радне обавезе, дисциплински поступак проводи ректор Универзитета.

(2) Ректор Универзитета може рјешењем овластити декана организационе јединице или друго овлашћено лице за провођење поступка и изрицање дисциплинских мјера за лакше повреде радне обавезе.

Члан 16.

(1) У поступку за утврђивање одговорности за лакшу повреду радне обавезе ректор Универзитета, односно декан организационе јединице или друго овлашћено лице може ослободити радника одговорности или изрећи мјере из члана 7. 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.

VII ВОЂЕЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА ЗА ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 17.

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

Члан 18.

(1) По пријему рјешења о покретању дисциплинског поступка, предсједавајући комисије заказује јавну расправу и упућује позив за јавну расправу.

(2) Позив се упућује подносиоцу захтјева 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 19.

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

(2) Након предсједавајућег, питања могу постављати и остали чланови комисије, уз претходно одобрење предсједавајућег.

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

Члан 20.

(1) На почетку јавне расправе предсједавајући 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 21.

(1) Расправа пред комисијом почиње читањем Рјешења о покретању дисциплинског поступка, последије чега се радник позива да се изјасни о повреди радне обавезе 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 предсједавајући комисије, закључује јавну расправу.

Члан 22.

(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 и у том случају комисија ради у истом саставу.

(3) Уколико комисија настави рад у промијењеном саставу, јавна расправа мора почети изнова.

Члан 23.

(1) О току јавне расправе води се записник.

(2) Записник из претходног става потписују предсједавајући комисије и записничар.

2. Доношење одлуке

Члан 24.

- (1) Након закључења јавне расправе, комисија се повлачи на вијећање и гласање.
- (2) Вијећање 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 25.

Након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, дисциплинска комисија може да донесе сљедеће одлуке:

- 1) да обустави поступак ако је наступила застарјелост за покретање и вођење поступка;
- 2) да одбаци захтјев за утврђивање дисциплинске одговорности радника уколико се утврди да радње које се стављају на терет раднику не представљају повреду радне обавезе или је запосленом против којег је покренут дисциплински поступак престао радни однос на Универзитету;
- 3) да одбије захтјев за утврђивање дисциплинске одговорности радника као неоснован и ослободи радника од одговорности за повреду радне обавезе уколико утврди да радник није одговоран због учињене теже повреде тј. утврди да радник није учинио повреду радне обавезе или да повреду није учинио својом кривицом или да је повреду учинио у неурачунљивом стању;
- 4) да радника прогласи одговорним за повреду радне обавезе и изрекне дисциплинску мјеру из члана 7. став 2. овог Правилника.

Члан 26.

(1) У првостепеном поступку одлуке се увијек доносе у форми рјешења и достављају се запосленом, представнику Координационог одбора синдиката и лицу овлашћеном за покретање дисциплинског поступка.

(2) Одлуке комисије се проводе кроз дјеловодни протокол Универзитета и носе печат ове установе.

Члан 27.

(1) Рјешење дисциплинске комисије садржи увод, изреку, образложење и поуку о правном лијеку.

(2) Увод садржи правни основ, назив органа који доноси рјешење, име и презиме запосленог и његовог браниоца, назнаку о каквој је повреди радне обавезе 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.

VIII ДРУГОСТЕПЕНИ ПОСТУПАК

Члан 28.

(1) Против првостепене одлуке запослени против кога се води дисциплински поступак и лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка могу поднијети жалбу Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема првостепене одлуке.

(2) Жалба одлаже извршење одлуке.

Члан 29.

(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 одлуку дисциплинске комисије.

Члан 30.

(1) У другостепеном поступку Управни одбор Универзитета може:

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

б) одбити жалбу као неосновану и потврдити првостепену одлуку,

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

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

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

IX ЗАСТАРЈЕЛОСТ ПОКРЕТАЊА И ВОЂЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 31.

(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) Застарјевање покретања дисциплинског поступка се прекида сваком процесном радњом која се предузима ради утврђивања елемената за покретање дисциплинског поступка.

(4) Са сваким прекидом, застарјевање почиње поново да тече.

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

Члан 32.

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

X ИЗВРШЕЊЕ И ЕВИДЕНЦИЈА О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЈЕРАМА

Члан 33.

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

(2) Дисциплинска мјера за повреду радне обавезе не може се извршити по истеку рока од два мјесеца од дана коначности одлуке којом је мјера изречена.

Члан 34.

(1) Универзитет води евиденцију о изреченим дисциплинским мјерама.

(2) Евиденцију о изреченим дисциплинским мјерама запослених на Универзитету води генерални секретар Универзитета или лице које он овласти.

XI ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 35.

(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 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 послодавац другачије не одлучи.

(5) За вријеме удаљења с рада радник има право на накнаду плате у висини од 50% просјечне плате коју је остварио у посљедњих шест мјесеци.

Члан 36.

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

(2) Жалба не одлаже извршење рјешења.

(3) Одлука Управног одбора по жалби је коначна.

X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 37.

(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 38.

(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, на основу поднијете пријаве или на основу сазнања о проузрокованој штети из претходног члана.

(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) Комисију из претходног става именује ректор Универзитета, односно декан факултета/академије којег ректор овласти.

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

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

Члан 39.

Комисија из претходног члана 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 40.

(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) Рјешење по жалби је коначно.

Члан 41.

(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 42.

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

Члан 43.

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.

XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 44.

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 45.

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 46.

(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 47.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Универзитету у Источном Сарајеву број: 01-УО-85-XXVII/10 од 25.02.2010. године.

Члан 48.

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

Број: 01-УО-П-79-1-25/15
Датум: 20.05.2015. године

ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА
Проф. др Раде Иванковић