

УНИВЕРЗИТЕТ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ

ПРАВИЛНИК
О ДИСЦИПЛИНСКОМ ПОСТУПКУ ЗА
УТВРЂИВАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКЕ ОДГОВОРНОСТИ
И ПОСТУПКУ ЗА УТВРЂИВАЊЕ
МАТЕРИЈАЛНЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ
НА УНИВЕРЗИТЕТУ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ

Источно Сарајево, јуни 2023. године

На основу члана 51. став 1. тачка 17) Закона о високом образовању („Службени гласник РС“ број: 67/22) и члана 29. тачка 8. Статута Универзитета у Источном Сарајеву, у вези са чланом 25. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у области високог образовања и студентског стандарда Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 82/22) и чланом 68. став 3. Правилника о раду Универзитета у Источном Сарајеву, а по претходно прибављеном мишљењу Координационог одбора високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске за Универзитет у Источном Сарајеву из његовог акта број: 5/2023 од 12.06.2023. године, Управни одбор Универзитета у Источном Сарајеву на 26. сједници одржаној дана 16.06.2023. године, донио је

**ПРАВИЛНИК
о дисциплинском поступку за утврђивање дисциплинске одговорности
и поступку за утврђивање материјалне одговорности запослених
на Универзитету у Источном Сарајеву**

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о дисциплинском поступку за утврђивање дисциплинске одговорности и поступку за утврђивање материјалне 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: послодавац).

Члан 2.

(1) Ступањем на рад код послодавца, 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 високог образовања и студентског стандарда Републике Српске (у даљем тексту: ПКУ), Статутом Универзитета, Правилником о раду Универзитета и другим општим актима.

(2) Радник је дужан да се на раду придржава обавеза утврђених актима из става 1. овог члана 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 прописаном овим правилником.

(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) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза.

(2) Лакше повреде радних обавеза су повреде прописене ПКУ, као и повреде прописане овим правилником, а како слиједи:

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

Члан 7.

(1) Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из којег се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.

(2) Теже повреде радних обавеза су повреде прописане Законом о раду и ПКУ, а како слиједи:

- 1) одбијање радника да извршава своје радне обавезе утврђене уговором о раду,
- 2) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан надокнадити,
- 3) злоупотреба положаја, са материјалним и другим штетним посљедицама по послодавцу,
- 4) одавање пословне или службене тајне,
- 5) намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе чиме се ремети процес рада код послодавца,
- 6) насиљничко 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, узнемирање и сексуално узнемирање других радника и студената или мобинг,
- 10) понашања која су евентуално као теже повреде радних обавеза прописана Законом о високом образовању.

Члан 8.

(1) Повреде радне дисциплине су прописане Законом о раду, а како слиједи :

1) неоправдано одбијање радника да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) недостављање потврде о привременој спријечености за рад у смислу члана 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) 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;

6) ако не поштује радну дисциплину прописану актима послодавца, 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 свом трошку, 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 става 2. овог члана сматра се непоштовање радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

III ДИСЦИПЛИНСКЕ МЈЕРЕ

Члан 9.

(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 од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери.

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

- писмено упозорење;
- новчана казна 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;
- престанак радног односа.

(3) Дисциплинска комисија може предложити ректору да раднику за тежу повреду радне обавезе или повреду радне дисциплине, 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, уместо 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 последавац раднику отказати уговор о раду, без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду.

(4) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза у смислу става 1. члана 7. овог правилника, на приједлог дисциплинске комисије, ректор ће га писмено упозорити на такво понашање или за такво понашање изрећи мјеру писменог упозорења или новчану казну у висни 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.

Члан 10.

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

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

(3) При изрицању дисциплинске мјере запосленом раднику Универзитета, узеће се у обзир посљедице које су наступиле или су могле наступити услед повреде радне обавезе, ранији рад и раније понашање радника, као и његово понашање послије учињене повреде радне обавезе или радне дисциплине.

IV ИНИЦИЈАТИВА ЗА ПОКРЕТАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 11.

(1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати непосредни руководилац 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 поткријепљена доказима.

Члан 12.

Ректор, односно у случају из члана 13. став 2. овог правилника декан/директор чланице Универзитета 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 поткријепљена релевантним доказима;
- 4) ако је раднику престао радни однос на Универзитету.

У ПОКРЕТАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 13.

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

(2) За лакше повреде радне обавезе, дисциплински поступак може, по овлашћењу ректора Универзитета, покренути и водити декан/директор чланице Универзитета (за запослене распоређене на рад на дату чланицу Универзитета).

(3) Дисциплински поступак за утврђивање одговорности против запослених на Универзитету покреће се захтјевом ректора Универзитета, односно у случају из става 2. овог члана захтјевом декана/директора чланице Универзитета који се доноси у форми рјешења о покретању дисциплинског поступка.

(4) У смислу става 3. овог члана, рјешење о покретању дисциплинског поступка садржи захтјев за утврђивање дисциплинске одговорности радника за повреду радне обавезе/ повреду радне дисциплине.

Члан 14.

(1) Прије покретања дисциплинског поступка, ректор Универзитета, односно у случају из става 2. члана 13. овог правила декан/директор чланице Универзитета, је обавезан да саслуша радника уз присуство представника синдикалне организације, односно члана синдиката којег он овласти 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) У смислу става 1. овог члана, ректор, односно у случају из става 2. члана 13. овог правила декан/директор 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 / повреди радне дисциплине која му се ставља на терет и дисциплинској мјери која му се може изрећи уколико се утврди одговорност за повреду радне обавезе / повреду радне дисциплине;

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 / повреду радне дисциплине.

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

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

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

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

(4) Уколико радник изјашњење 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 обавештени радник не приступи саслушању или не оправда свој изостанак, односно не достави писано изјашњење, ректор, односно у случају из става 2. члана 13. овог правилника декан/директор чланице Универзитета, ће одлучити о покретању дисциплинског поступка цијенећи расположиви доказни материјал.

Члан 15.

(1) Рјешење о покретању дисциплинског поступка којим се захтјева утврђивање дисциплинске одговорности радника за повреду радне обавезе/ повреду радне дисциплине садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе/ повреду радне дисциплине, радно мјесто, занимање 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, посљедице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе о учињеној повреди радне обавезе, односно повреди радне дисциплине, као евентуално и друге податке неопходне за вођење дисциплинског поступка и одлучивање о дисциплинској одговорности.

(2) Рјешење о покретању дисциплинског поступка којим се захтјева утврђивање дисциплинске одговорности радника за тежу повреду радне обавезе, односно за повреду радне дисциплине, заједно са комплетним предметом и свим прилозима обавезно се доставља раднику против којег је покренут дисциплински поступак, дисциплинској комисији и Координационом одбору високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске за Универзитет у Источном Сарајеву.

(3) Рјешење из става 2. овог члана се дисциплинској комисији доставља у складу са чланом 21. став 2. овог правилника.

(4) 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 високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске за Универзитет у Источном Сарајеву.

(5) Против рјешења о покретању дисциплинског поступка којим се захтјева утврђивање дисциплинске одговорности радника за тежу повреду радне обавезе или за повреду радне дисциплине радник против којег је покренут дисциплински поступак може уложити приговор дисциплинској комисији у року од осам дана од дана његовог пријема.

(6) Одлука дисциплинске комисије по приговору запосленог из става 5. овог члана 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 ПРВОСТЕПЕНИ ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК ЗА ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 16.

(1) За лакше повреде радне обавезе, дисциплински поступак спроводи ректор Универзитета, односно у случају из става 2. члана 13. овог правилника декан/директор чланице Универзитета.

(2) Прије изрицања мјере за лакшу повреду радне обавезе, радник против којег је покренут дисциплински поступак мора бити саслушан.

(3) Уколико је радник члан синдикалне организације Ректората Универзитета, односно члан синдикалне организације чланице Универзитета, радник мора бити саслушан у присуству представника синдикалне организације којој припада.

Члан 17.

(1) У смислу става 2. члана 16. овог правилника, по доношењу рјешења о покретању дисциплинског поступка којим се захтјева утврђивање дисциплинске одговорности радника за лакшу повреду радне обавезе, ректор, односно у случају из става 2. члана 13. овог правилника декан/директор чланице Универзитета заказује саслушање радника против којег се води дисциплински поступак, а на које се позива и представник синдикалне организације којој радник припада, уколико је радник члан одређене синдикалне организације.

(2) Неоправдано одсуство са саслушања уредно позваног радника против којег се води поступак није сметња за даље вођење поступка

(3) У случају из става 2. овог члана поступак ће се наставити у складу са одредбама члана 18. овог правилника, иако радник није саслушан.

(4) О саслушању радника води се записник.

Члан 18.

(1) Након што радник против којег је покренут дисциплински поступак буде саслушан или уколико уредно позвани радник не приступи саслушању, а своје одсуство не оправда, ректор, односно у случају из става 2. члана 13. овог правилника декан/директор чланице Универзитета одлучује о одговорности радника за лакшу повреду радне обавезе која му се ставља на терет.

(2) У поступку за утврђивање одговорности за лакшу повреду радне обавезе ректор Универзитета, односно у случају из става 2. члана 13. овог правилника декан/директор чланице Универзитета може утврдити одговорност радника за лакшу повреду радне обавезе или радника ослободити одговорности.

(3) Уколико се утврди да је радник одговоран за лакшу повреду радне обавезе која му се ставља на терет, ректор Универзитета, односно у случају из става 2. члана 13. овог правилника декан/директор чланице Универзитета доноси одлуку којом се радник оглашава одговорним за лакшу повреду радне обавезе и којом му изриче мјеру из члана 9. став 1. овог правилника.

(4) Уколико ректор Универзитета, односно у случају из става 2. члана 13. овог правилника декан/директор чланице Универзитета, утврди да радник није одговоран за лакшу повреду радне обавезе која му се ставља на терет, доноси одлуку којом се радник ослобађа одговорности за лакшу повреду радне обавезе.

(5) Одлука којим се радник оглашава одговорним за лакшу повреду радне обавезе и којом му се за исту изриче дисциплинска мјера, односно одлука којом се радник ослобађа одговорности за лакшу повреду радне обавезе доноси се у форми рјешења и то најкасније у року од 15 дана од дана саслушања.

VII ПРВОСТЕПЕНИ ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК ЗА ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

1. Дисциплинска комисија

Члан 19.

(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 којим се захтијева утврђивање дисциплинске одговорности радника за тежу повреду радне обавезе, односно повреду 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 Ректора Универзитета, односно синдиката чланице Универзитета којем припада радник против којег је покренут поступак.

(5) Два члана комисије именује Управни одбор Универзитета, а једног члана – представника синдиката именује Координациони одбор високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске за Универзитет 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 20. став 3. овог правилника.

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

(9) За члана комисије и његовог замјеника не може бити именован ректор Универзитета, подносилац иницијативе за покретање дисциплинског поступка нити запослени који у истом предмету учествује у својству свједока.

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

Члан 20.

(1) Члан комисије ће се изузети ако постоје околности које указују на сумњу у његову непристрасност.

(2) О изузећу члана комисије, на његов захтјев или захтјев радника против којег се води дисциплински поступак или по службеној дужности, одлучује предсједник комисије, а о изузећу предсједника комисије, на његов захтјев или захтјев радника против којег се води дисциплински поступак или по службеној дужности, одлучује ректор Универзитета.

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

Члан 21.

(1) Одлука о именовању дисциплинске комисије се доставаља члановима комисије, њиховим замјеницима и раднику против којег је покренут дисциплински поступак.

(2) Приликом достављања одлуке из става 1. овог члана, члановима комисије и њиховим замјеницима доставља се рјешење о покретању дисциплинског поступка којим се захтјева утврђивање дисциплинске одговорности радника за тежу повреду радне обавезе, односно за повреду радне дисциплине, заједно са комплетним предметом и свим прилозима.

2. Дисциплински поступак пред комисијом

Члан 22.

(1) По пријему аката из члана 21. овог правилника, комисија одржава прву своју сједницу на којој се бира предсједник комисије, утврђују вријеме и мјесто одржавања расправе у дисциплинском поступку и утврђују лица којима ће се упутити позив на расправу.

(2) Позив на расправу упућује се 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, а исти у име комисије упућује предсједник комисије.

(3) Позив на расправу садржи предмет поступка, назнаку мјеста и вријеме одржавања 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.

(5) О току прве сједнице сачињава се записник којег води запослени Универзитета са занимањем дипломираног правника.

(6) Записник из става 5. овог члана потписују чланови комисије и записничар.

Члан 23.

(1) Расправом у дисциплинском поступку руководи предсједник комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања и тражи објашњења.

(2) Након предсједника комисије, питања могу постављати и остали чланови комисије.

(4) Радник против којег се води поступак има право бранити се сам или уз помоћ браниоца којег сам одабере.

Члан 24.

(1) На почетку 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 поступак води, односно ако је радник против којег се поступак води оправдано спријечен да дође на расправу.

(3) У случају из става 2. овог члана, расправа се одгађа и закazuје 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 25.

(1) Расправа пред комисијом почиње читањем рјешења о покретању дисциплинског поступка.

(2) Послије читања рјешења о покретању дисциплинског поступка, прво се саслушава подносилац иницијативе за покретање дисциплинског поступка, уколико поступак није покренут по службеној дужности.

(2) Након подносиоца иницијативе за покретање дисциплинског поступка, саслушава се радник против којег се води поступак којом приликом се позива да се изјасни о повреди радне обавезе, односно о повреди радне дисциплине која му се ставља на терет.

(4) Ако је поступак покренут по службеној дужности, прво се саслушава радник против којег се води поступак којом приликом се позива да се изјасни о повреди радне обавезе, односно о повреди радне дисциплине која му се ставља на терет.

(5) Свједоци не присуствују расправи за вријеме док се саслушавају подноислац иницијативе за покретање дисциплинског поступка и радник против којег се води поступак .

Члан 26.

(1) Након саслушања радника против којег се води поступак, саслушавају се свједоци, ако је у поступку предложено извођење доказа саслушањем свједока.

(2) Свједоци своје изјаве износе појединачно.

(3) Свједок који није саслушан не може присуствовать саслушању других свједока.

(4) Послије свједока саслушавају се вјештаци и друга лица уколико су позвана, а затим се изводе материјани докази.

(5) Радник против којег се води поступак има право да поставља питања свједоцима, вјештацима и другим позваним лицима која могу помоћи у утврђивању дисциплинске одговорности.

(6) Након извођења доказа предсједник комисије, закључује расправу.

Члан 27.

(1) Расправа се може прекинути и наставити истог радног дана.

(2) Уколико је то оправдано, расправа се може прекинути, а њен наставак одгодити за други одговарајући радни дан.

Члан 28.

(1) О току расправе води се записник.

(2) Записник из става 1. овог члана потписују сви чланови комисије, записничар и радник о против којег се води дисциплински поступак.

(3) Остале лица која су учествовала у поступку (свједоци, вјештаци и сл.) потписују изјаве дате на записник (потписују се поред изјаве уписане у записник).

(4) Записник са расправе води запослени Универзитета са занимањем дипломирани правник.

Члан 29.

(1) Истог дана након закључења расправе или првог наредног радног дана, одржава се сједница комисије на којој се врши вијећање и гласање.

(2) Сједница из став 1. овог члана одржава без присуства јавности.

(3) На сједници и става 1. овог члана комисија доноси своју одлуку у дисциплинском поступку.

(4) Одлуку из става 3. овог члана комисија доноси већином гласова чланова комисије.

(5) О току сједнице на којој се врши вијећање и гласање води се посебан записник.

(6) Записник из става 5. овог члана води запослени Универзитета са занимањем дипломираног правника.

(7) Записник из става 2. овог члана потписују чланови комисије и записничар.

Члан 30.

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

а) одлуку о утврђивању 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 поткријепљена 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 којом се одбија захтјев за утврђивање дисциплинске одговорности радника као неоснован и ослобађа радник од одговорности за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине, уколико утврди да радник није одговоран за учињену тежу повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине;

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 9. 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.

3. Дисциплински поступак пред ректором

Члан 31.

(1) По пријему одлуке комисије из члана 30. 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 30. став 1. тачка б) овог правилника доставља лицима наведеним у ставу 2. овог члана.

(2) Рјешење ректора о обустави поступка, односно рјешење о изрицању дисциплинске мјере, односно одлука комисије из члана 30. став 1. тачка б) овог правилника доставља се запосленом против којег се води поступак, и представнику

Координационог одбора високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске за Универзитет у Источном Сарајеву, као и подносиоцу иницијативе, уколико поступак није покренут по службеној дужности.

(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 чланице Универзитета на коју је радник распоређен на рад.

(4) У случају из става 3. овог члана истицање рјешења на огласним таблама Универзитета и чланице Универзитета на коју је радник распоређен на рад врши се истог дана.

(5) Истеком рока од 8 (осам) дана од дана истицања рјешења на огласним таблама Универзитета и чланице Универзитета сматра се да је достављање извршено.

Члан 32.

(1) Одлука, односно рјешење којом/им је одлучено у дисциплинском поступку у првом степену садржи увод, изреку, образложение и поуку о правном лијеку.

(2) Увод садржи правни основ, назив органа који доноси одлуку (рјешење), име и презиме запосленог против којег се води дисциплински поступак 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 против којег се води дисциплински поступак и одлуку дисциплинске комисије у складу са одредбама овог правилника.

(4) Образложение 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 одређују се лица која имају право на правни лијек, као и у ком року и коме могу поднијети жалбу.

VIII ДРУГОСТЕПЕНИ ПОСТУПАК

Члан 33.

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

(2) Жалба одлаже извршење одлуке.

Члан 34.

(1) Жалба из члана 33. овог правилника доставља се Координационом одбору високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске за Универзитет у Источном Сарајеву

(2) На сједницу Управног одбора Универзитета на којој се разматра жалба из члана 33. овог правилника, позива се представник Координационог одбора високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске за Универзитет у Источном Сарајеву, а којом приликом му се у смислу става 1. овог члана доставља жалба.

Члан 35.

- (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 о захтјеву за утврђивање дисциплинске одговорности.
- (2) Уколико Управни одбор, у поступку по жалби, утврди да је протекао рок за вођење дисциплинског поступка, Управни одбор ће донијети одлуку о обустави дисциплинског поступка.
- (3) Одлука Управног одбора Универзитета по жалби је коначна.

IX ЗАСТАРЈЕЛОСТ ПОКРЕТАЊА И ВОЂЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

Члан 36.

- (1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине 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 става 1. овог члана је дан када је лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка сазнало за повреду и учиниоца непосредно или на основу достављене иницијативе.
- (3) Вођење дисциплинског поступка застаријева протеком рока од шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности.

X ИЗВРШЕЊЕ ИЗРЕЧЕНИХ ДИСЦИПЛИНСКИХ МЈЕРА

Члан 37.

Дисциплинска мјера извршава се по коначности рјешења о изрицању дисциплинске мјере и на основу тог рјешења.

Члан 38.

Извршењу дисциплинске мјера за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине не може се приступити ако је протекло више од од два мјесеца од дана наступања коначности рјешења којим је мјера изречена.

XI ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 39.

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

(2) Рјешење о привременом удаљењу доноси ректор Универзитета.

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

(4) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац заступан по ректору Универзитета другачије не одлучи.

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

(6) За вријеме привременог удаљења радника са рада, раднику припада накнада плате у висини 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 из члана 179. Закона о раду.

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

(9) Приговор не одлаже извршење рјешења.

Члан 40.

(1) Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу члана 39. овог правилника, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 39. 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.

XII МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 41.

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

(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 42.

(1) Сваки запослени на Универзитету је обавезан да проузроковану штету, одмах по сазнању за исту, пријави свом непосредном руководиоцу.

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

(3) Поступак из става 2. овог члана покреће се одлуком ректора, односно декана/директора чланице Универзитета по овлашћењу ректора.

(4) Поступак из става 2. овог члана спроводи комисија за утврђивање одговорности за материјалну штету коју именује ректор, односно декан/директор чланице Универзитета по овлашћењу ректора.

(5) Комисија за утврђивање одговорности за материјалну штету се именује одлуком из става 3. овог члана.

(6) Комисија за утврђивање одговорности за материјалну штету има предсједника и два члана који се именују из реда запослених.

(7) Један члан Комисије се именује из реда представника синдиката Ректората Универзитета, односно синдиката чланице Универзитета којем радник припада.

(8) Комисија за утврђивање одговорности за материјалну штету утврђује 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 43.

(1) 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 одговорности за материјалну штету.

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

Члан 44.

(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/директор чланице Универзитета по овлашћењу ректора.

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

(5) Приговор задржава извршење рјешења.

Члан 45.

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

(2) Ако послодавац, у случају из става 1. овог члана, надокнади штету трећем лицу, послодавац има право да захтијева да му радник надокнадити исплаћени износ, ако је штету проузроковао намјерно или из крајње непажње.

Члан 46.

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

Члан 47.

Радник се може ослободити плаћања накнаде штете, уколико би исплатом накнаде за штету причињену послодавцу била угрожена егзистенција радника и његове породице и у другим случајевима који ће се прописати правилником о раду послодавца.

Члан 48.

(1) Радник има право на наканду штете од послодавца 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 послодавца не постигне сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остављају путем надлежног суда у складу са законом.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 49.

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 50.

Поступци започети прије ступања на снагу овог правилника окончаће се по одредбама Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Универзитету у Источном Сарајеву број: 01-УО-II-11-1-55/17 од 02.02.2017. године, а по којима су започети.

Члан 51.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Универзитету у Источном Сарајеву број: 01-УО-II-11-1-55/17 од 02.02.2017. године.

Члан 52.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објаве на интернет страници Универзитета.

Број: 01-УО-IV-88-1-26/23
Датум: 16.06.2023. године

