

## **П Р А В И Л Н И К**

**о дисциплинској и материјалној одговорности запослених  
на Независном универзитету Бања Лука**

**Бања Лука, септембар 2013**

На основу члана 97. Закона о раду – Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“ бр. 55/07) и члана 124. став 5. Статута Независног универзитета Бања Лука, Сенат Универзитета на сједници одржаној дана 26.09.2013. године доноси

## **П Р А В И Л Н И К**

### **о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Независном универзитету Бањалука**

#### Члан 1.

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Независном универзитету Бањалука (у даљем тексту: Правилник), уређује се покретање, вођење и застарјелост поступка за утврђивање дисциплинске одговорности за повреде радних дужности запослених на Независном универзитету Бањалука и њеним организационим јединицама (у даљем тексту: Универзитет) и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине, као и питање материјалне одговорности.

#### Члан 2.

Ступањем на рад на Универзитет запослени преузима обавезе на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Законом о високом образовању, Кодексом професионалне етике, Статутом Универзитета и његовим општим актима, те другим прописима из области рада и запошљавања.

#### Члан 3.

Повреду радних обавеза из уговора о раду, запослени чини неизвршавањем, или немарним, неблаговременим или несавјесним извршавањем радних обавеза.

Повреда радне обавезе се може извршити и нечињењем, која наступа када запослени не изврши радњу коју је био дужан да изврши.

#### Члан 4.

Запослени одговара за повреду радне обавезе која је у вријеме извршења била утврђена актима из члана 2. овог Правилника.

### **ПОВРЕДА РАДНИХ ОБАВЕЗА**

#### Члан 5.

Повреде радних обавеза могу бити лакше и теже.

Лакше повреде радних обавеза су:

1. Неблаговремени долазак на посао или одлазак са посла, или неоправдано одсуствовање са посла у трајању од једног радног дана;
2. Некоректан однос према студентима, странкама и запосленима/ангажованима који немају карактер теже повреде радне обавезе.

## Члан 6.

Теже повреде радних обавеза су:

1. Одбијање радника да извршава своје радне обавезе утврђене уговором и општим актима;
2. Крађа, намјерно уништавања, оштећење или на други начин незаконито или непримјерено располагање средствима Универзитета;
3. Злоупотреба положаја са материјалним и/или другим штетним посљедицама за Универзитет или његове органе;
4. Одавање пословне/службене тајне;
5. Непедагошки однос према студентима, вријеђање, омаловажавање или на било који други начин угрожавање личности студента Универзитета.
6. транкама и запосленима/ангажованима којима се Намјерно онемогућавање, односно ометање запослених и студената да извршавају своје задатке, те насилничко понашање према другим запосленим, студентима или странкама на Универзитету, односно било које понашање којим се ремети и утиче на пословне процесе који се одвијају на Универзитету;
7. Конзумирање алкохола за вријеме радног времена;
8. Давање нетачних података приликом закључивања Уговора о раду или приликом поступања органа Универзитета по неком од захтјева запосленог које за резултат имају одлуку или неки други акт;
9. Неоправдан изостанак са посла у трајању од три дана у календарској години;
10. Мобинг према запосленима, студентима и странкама;
11. Свако друго понашање којим се наноси штета интересима Универзитета, њеним органима или оснивачу, из којег се може закључити да би даљи рад на Универзитету не би био могућ.

## Члан 7.

За лакше повреде радне дужности могу се изрећи сљедеће дисциплинске мјере:

1. опомена;
2. Обустава плате у износу од 10% за плату која се исплаћује за мјесец у којем је повреда учињена.

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

1. Престанак радног односа;
2. Обустављање исплате плате у висини од 30% у трајању од три мјесеца:

## Члан 8.

Дисциплинске мјере за теже повреде радних дужности изриче дисциплинска комисија, а за лакше повреде ректор Универзитета и/или директор.

При изрицању дисциплинске мјере запосленом узео се у обзир тежина повреде радне обавезе и посљедице које су услед повреде наступиле степен одговорност запосленог, услови и начин под којим је повреда учињена, ранији рад и понашање запосленог, као и понашање послуже учине повреде.

## ПОКРЕТАЊЕ ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА

### Члан 9.

Поступак за утврђивање повреда радних дужности је хитан.

### Члан 10.

Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки запослени на Универзитету или непосредни руководиоца и мора бити у писменој форми и образложена.

### Члан 11.

Ректор Универзитета закључком ће одбацити иницијативу:

1. Ако радња описана у иницијативу није прописана као повреда радне дужности;
2. Ако је наступила застарјелост за покретање поступка;
3. Ако је запосленом престао радни однос на Универзитету.

Уколико се нека од наведених околности утврди у току поступка, лице овлаштено за вођење поступка ће рјешењем обуставити даље вођење поступка.

### Члан 12.

Дисциплински поступак се покреће захтјевом за покретање дисциплинског поступка ради утврђивања дисциплинске одговорности, а поступак покреће ректор, односно, директор у складу са овлаштењима садржаним у Статуту Универзитета, непосредно на основу сазнања или на основу поднешене иницијативе.

Дисциплински поступак против ректора, односно директора покреће Управни одбор Универзитета.

### Члан 13.

Захтјев за покретањем дисциплинског поступка, подноси се одмах по непосредном сазнању или по пријему иницијативе, а најкасније у року од 30 дана од дана сазнања за учињену повреду, односно у року од 6 мјесеци од дана учињене повреде.

Захтјев из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог, радно мјесто, занимање, адреса и друге потребне личне податке запосленог, чињенични опис повреде радне дужности, правну квалификацију учињене повреде, разлоге сумње, посљедице, податке о причињеној штети као и друге податке неопходне за вођење дисциплинског поступка.

### Члан 14.

Захтјев за покретањем дисциплинског поступка доставља се запосленом.

Дисциплински поступак за теже повреде радних обавеза проводи Дисциплинска комисија Универзитета (у даљем тексту: Комисија).

Комисија се састоји од три члана и њихових замјена које именује ректор Универзитета, на период од 4 године, након чега могу бити поновно именовани.

## Члан 15.

Члан Комисије не може бити:

1. Ако је у истом поступку био свједок, подносилац иницијативе или други учесник у поступку;
2. Ако постоји околности које указују на сумњу у његову непристрасност;
3. Ако је против њега покренут дисциплински поступак.

## Члан 16.

Комисија ради у пуном саставу и одлуке доноси већином гласова.

Предсједник Комисије сазива и руководи радом Комисије и преузима све радње потребне за вођење и окончање дисциплинског поступка.

На расправу се обавезно позива запослени, који може имати и пуномоћника.

Позив за расправу се уручује најмање 8 дана, прије почетка расправе.

## Члан 17.

Ако Комисија утврди да је запослени учинио повреду радне дужности и да је одговоран за њено извршење изриче једну од мјера из члана 7. овог Правилника.

У Одлуци, Комисија мора навести врсту, висину и трајање дисциплинске мјере.

## Члан 18.

Ректор Универзитета, односно, директор може, без вођења дисциплинског поступка, запосленог огласити кривим или га ослободити одговорности за лакшу повреду радне дужности, након што саслуша запосленог.

Одлука из става 1. овог члана се доставља запосленом у року од 8. дана од дана доношења.

## Члан 19.

Против првостепених одлука запослени, односно његов пуномоћник, има право да поднесе жалбу Управном одбору Универзитета у року од 15. дана, од дана пријема првостепене одлуке.

Подносилац Иницијативе за покретање дисциплинског поступка може поднијети жалбу Управном одбору Универзитета против закључка ректора или директора којим се обуставља поступак у року из става 1. овог члана.

Жалба одлаже извршење одлуке.

## Члан 20.

У другостепеном поступку Управни одбор Универзитета може донијети Одлуку којом:

- Одбија жалбу и првостепену одлуку потврђује;
- Укида првостепену одлуку и враћа предмет на поновно одлучивање;
- Уважава жалбу и преиначава првостепену одлуку.

## Члан 21.

Одлука о изреченој дисциплинској мјери постаје коначна када:

1. Истекне рок за жалбу, а жалба није поднешена;
2. Даном достављања другостепене одлуке.

## **ЗАСТАРЈЕЛОСТ ПОКРЕТАЊА И ВОЂЕЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА**

### **Члан 22.**

Покретање дисциплинског поступка застарјева у року од три мјесеца од дана сазнања за повреду, а најкасније у року од 1 годину од дана када је повреда учињена.

## **ИЗВРШЕЊЕ И ЕВИДЕНЦИЈЕ О ИЗРЕЧЕНИМ ДИСЦИПЛИНСКИМ МЈЕРАМА**

### **Члан 23.**

Дисциплинска мјера извршава се по коначности одлуке о изрицању дисциплинске мјере. Дисциплинска мјера за повреду радне обавезе не може се извршити по истеку од 6 мјесеци од дана коначности одлуке када је изречена. Универзитет води евиденцију о изреченим дисциплинским мјерама за коју је задужен генерални секретар Универзитета.

## **ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 24.**

Запослени ће бити привремено удаљен са Универзитета:

1. Ако је против њега покренут кривични поступак за кривично дјело учињено у вршењу његових послова и задатака;
2. Ако се запослени налази у притвору, док притвор траје;
3. Ако је против запосленог потврђена оптужница за друго теже кривично дјело.

Поред случајева из предходног става, запослени може бити привремено удаљен са Универзитета ако постоји основана сумња да је извршио тежу повреду радне обавезе за коју је предвиђена мјера престанка радног односа, а из околности случаја произилази да би даљи рад запосленог био противан интересима Универзитета или би ометао вођење дисциплинског поступка.

### **Члан 25.**

Рјешење о привременом удаљавању доноси ректор или директор, а за вријеме привременог удаљавања запослени има право на накнаду плате у износу од 50% од плате која је исплаћена у предходном мјесецу.

Против рјешења о привременом удаљењу запослени може изјавити жалбу Управном одбору Универзитета у року од 8 дана од дана пријема рјешења.

Жалба не одлаже извршење рјешења.

### **Члан 26.**

Привремено удаљење са посла запосленог траје док постоје разлози за то, а најдаље до:

1. Коначности одлуке о његовој дисциплинској одговорности због повреде радне дужности;
2. Наступање застарјелости за покретање и вођење дисциплинског поступка;
3. Окончања кривичног поступка, односно до наступања застарјелости његовог вођења ако је основ за привремено удаљавање са посла;
4. Укидање притвора.

## МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

### Члан 27.

Запослени је одговоран за штету коју је у раду или у вези са радом причинио Универзитету, физичком или правном лицу, намјерно или из крајње непажње.

Сваки запослени на Универзитету је обавезан да пријави проузроковану штету у року од 24 сата, од када је штету уочио.

На основу поднешене пријаве, која може бити усмена или писмена директор Универзитета покреће поступак за утврђивање штете и одговорности за штету.

Постојање штете и одговорности за штету утврђује посебна Комисија коју у сваком конкретном случају именује директор Универзитета.

Комисија из предходног става има два члана и предсједника који се именују из реда запослених. Уколико Комисија не може да процјени колика је штета настала, предложиће директору ангажовање вјештака одређене струке.

Ако Комисија утврди да је запослени одговоран за причињену штету, предложиће доношења рјешења о накнади штете.

Рјешење о висини штете, те начину измиривања доноси директор Универзитета.

Против рјешења о накнади штете, запослени има право жалбе Управном одбору Универзитета у року од 15 дана од дана пријема рјешења.

Рјешење по жалби је коначно, а жалба одлаже извршење рјешења.

### Члан 28.

Ако Универзитет надокнади штету коју је запослени на раду или у вези са радом причинио трећем лицу, запослени, чија је одговорност утврђена за насталу штету, дужан је да Универзитету надокнади тај износ.

О надокнади Универзитету, на име исплаћене штете трећем лицу од стране Универзитета, директор доноси посебно рјешење.

Уколико би за запосленог који је штету причинио, исплатом накнаде била угрожена егзистенција запосленог или његове породице, запослени се може потпуно или дјелимично ослободити плаћања те штете.

### Члан 29.

Ступањем на снагу овог Правилника, престају да важе општи акти Универзитета којима се регулисала дисциплинска и материјална одговорност запослених Универзитета.

### Члан 30.

Овај Правилник ће се са даном доношења објавити на интернет страници Универзитета, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.