

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ШУМАРСКИ ФАКУЛТЕТ

На основу Закона о раду («Сл. гласник РС» бр. 24/05 и 61/05) и члана 152. Статута Универзитета у Београду - Шумарског факултета, Савет Шумарског факултета, на седници од 27.06.2007. године, донео је

П Р А В И Л Н И К
О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ
ЗАПОСЛЕНИХ

1. Опште одредбе

Члан 1.

Овим правилником, у складу са Законом, утврђују се:

- дисциплинска одговорност запослених лица на Шумарском факултету (у даљем тексту: Факултет);
- врсте повреде радних обавеза и дужности;
- дисциплински поступак и изрицање дисциплинске мере;
- извршење дисциплинске мере и друга питања која се односе на поступак за утврђивање дисциплинске одговорности и изрицање дисциплинске мере.

Члан 2.

Ступањем на рад на Факултету, запослени преузима обавезе на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Колективним уговором, Статутом факултета и другим општим актима.

Запослени је дужан да послове у оквиру свог радног места и у оквиру радног времена обавља уредно и савесно, придржавајући се Закона, других општих аката, одлука органа и налога декана и других руководиоца на Факултету.

Члан 3.

Запослени одговара за повреду радне обавезе ако је у време извршења повреде био урачунљив.

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

Члан 4.

Запослени који намерно, или из крајње непажње, проузрокује материјалну штету на раду или у вези са радом дужан је да ту штету надокнади.

Под појмом мања имовинске штета подразумева се штета која не прелази износ од 10% просечне зараде по запосленом на Факултету.

Под појмом знатна штета подразумева се штета која прелази износ од 10% просечне зараде на факултету.

Члан 5.

Запослени одговара само за повреду радне обавезе која је у време извршења била утврђена Законом и Колективним уговором.

2. Дисциплински поступак

Члан 6.

Дисциплински поступак се покреће по пријави декана или лица са посебним овлашћењима и одговорностима.

Одлука о покретању дисциплинског поступка и позив за саслушање достављају се запосленом против кога је поступак покретнут и Синдикату Факултета.

Одлука и позив из предходног става се окривљеном морају доставити 8 дана пре заказаног претреса.

Запосленом се не може изрећи дисциплинска мера због повреде радне обавезе, пре него што буде саслушан.

Разлог за неодривање позиву цени се у сваком конкретном случају (према Закону о парничном поступку).

Члан 7.

Иницијативу, односно предлог за покретање дисциплинског поступка у писменом облику може упутити сваки запослени декану. Предлог садржи нарочито: име и презиме запосленог, радно место на коме ради, опис и време извршења повреде радне обавезе и доказе који указују на извршење повреда радне обавезе.

Члан 8.

Декан Факултета, по пријему предлога из члана 7. овог Правилника, или на основу личног сазнања о учињеној повреди радне обавезе, уколико се ради о посебно сложенем случају, може, пре покретања дисциплинског поступка, овластити одређено запослено лице, или стучно лице изван установе, да на основу претходно изведених радњи, декану предложи одређено мишљење и налаз о односном случају.

Члан 9.

Административно - стучне послове за дисциплински орган обавља стручна служба Факултета.

Члан 10.

Дисциплински орган Факултета је декан.

Одлука декана је коначна и против одлуке којом је повређено право запосленог може се покренути спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања одлуке.

Декан одлучује о дисциплинској одговорности запослених, односно утврђује одговорност и изриче дисциплинске мере.

О дисциплинској одговорности декана одлучује Савет Факултета.

Члан 11.

Дисциплински орган, тј. декан може да донесе једну од следећих одлука:

- обуставља се поступак
- запослени се ослобађа одговорности
- запослени се оглашава одговорним.

Члан 12.

Поступак се обуставља у следећим случајевима;

- ако подносилац захтева одустане од захтева,
- ако је наступила застарелост вођења поступка,
- ако запосленом престане радни однос на Факултету.

Члан 13.

Запослени се ослобађа одговорности:

- ако повреда за коју се запослени терети не представља повреду радне обавезе,
- ако има околности које искључују дисциплинску одговорност,
- ако није доказано да је запослени учинио повреду која му се ставља на терет.

Члан 14.

У одлуци којом се запослени оглашава одговорним, обавезно се наводи за коју повреду се оглашава одговорним и која мера се изриче.

3. Дисциплинске мере

Члан 15.

Повреде радних обавеза и дужности запослених могу бити лакше и теже.

За учињену повреду радне обавезе запосленом се може изрећи једна од следећих дисциплинских мера:

1. јавна опомена
2. новчана казна
3. престанак радног односа

Члан 16.

За **лакшу повреду** радне обавезе декан може изрећи јавну опомену или новчану казну у висини од 10% месечне зараде у трајању од 1-3 месеца, а за **тежу повреду** радне обавезе новчану казну у висини од 11-20% месечне зараде у трајању од 3-6 месеци или меру престанка радног односа.

Лакше повреде радних обавеза су:

1. Неблаговремени долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање са посла када је обавезна присутност,
2. Несавесно чување службених списа или података,
3. Недоличан и непедagoшки однос у односу на студенте,
4. Неоправдано изостајање с посла два узастопна радна дана и
5. Необавештавање одговорног радника о пропустима у вези са заштитом на раду.

Члан 17.

Теже повреде радних обавеза су:

1. Неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза,
2. Одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога декана Факултета односно непосредног одговорног радника, без оправданих разлога,
3. Неостваривање очекиваних радњи и резултата током три узастопна месеца из неоправданих разлога,
4. Нестручан и немаран рад са средствима и апаратима чијом је нестручном употребом и непажњом дошло до повређивања студената, запослених или је проузрокована материјална штета,
5. Долазак на посао под утицајем алкохола или других опојних средстава, као и опијање и коришћење тих средстава у току рада,
6. Изазивање нереди и учествовање у тучи,
7. Изражавање и заступање политичких опредељења како међу наставним и другим особљем тако и код студената Факултета,
8. Недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према запосленима и студентима,
9. Растурање опојних средстава, подстицање такве активности као и неуказивање декану на такве појаве међу запосленима,
10. Одбијање давања података или давање нетачних података надлежним институцијама: министарствима, инспекторима и другим надлежним

- органима, ако је такво давање прописано законом или другим прописима,
11. Злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења,
 12. Ако се од стране овлашћених органа Факултета, као и од наставног особља подстиче мржња по основу верске, расне, језичке, националне припадности, социјалног порекла или доводи у питање неко друго лично својство,
 13. Ако се ускрати право запосленом, законом загарантовано право као што је заштита здравља на раду, заштита личног интегритета и друга права у случају болести као и право на друге облике заштите у складу са Законом и општим актом,
 14. Повреда прописа о заштити на раду, заштити од пожара, експлозије или других елементарних непогода,
 15. Изазивање веће материјалне штете до које је дошло умишљајем или свесног нехата,
 16. Давање нетачних података којима се запослени на факултету доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа или онемогућавање увида у списе када су запосленом потребни за остваривање његових права,
 17. Неоправдано изостајање с посла пет радних дана у току 6 месеци или 3 радна дана узастопно,
 18. Несавесно чување службених списа и докумената који имају трајну вредност,
 19. Злоупотреба боловања,
 20. Одбијање стручног усавршавања, на које се запослени упућује,
 21. Понављање лакших повреда радних обавеза (више од 3 пута),
 22. Неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

За теже повреде радних обавеза и дужности из става 1. тач. 1.2.3.6.7.8.9.10.12.13. и 16. обавезно се изриче мера престанка радног односа уколико је настала штета за Факултет и ако је учињена кривицом запосленог које је повреду учинио, а на начин предвиђен Колективним уговором (чл. 136.-141.)

У осталим случајевима запосленом се може изрећи новчана казна највише у висини до 20% од његове месечне зараде у трајању од једног до шест месеци.

Изречена дисциплинска мера не може се извршити по протеклу 30 дана од дана коначне, односно правоснажне одлуке којом је она изречена.

Члан 18.

На основу коначне одлуке о изреченој новчаној казни рачуноводство Факултета врши обуставу од зараде запосленог.

Члан 19.

Приликом изрицања мере због учињене повреде радне обавезе дисциплински орган узима у обзир нарочито:

- тежину повреде и њене последице,
- степен одговорности запосленог,
- његов ранији рад и понашање на раду и
- друге околности које могу бити од утицаја на врсту и висину дисциплинске мере.

Ако је повредом радне обавезе настала штета за Факултет, декан може да донесе одлуку о накнади штете, или да образује комисију која ће утврдити настанак, висину, узроке настанка штете и предложити декану одлуке.

3.1. Удаљење запосленог

Члан 20.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, у смислу члана 179. став 1. тачка 2) и 3) Закона о раду, да уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана, може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

4. Материјална одговорност

Члан 21.

Запослени који у раду односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Факултету или другом запосленом дужан је да је надокнади.

Ако штету проузрокује више запослених сваки од њих је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви једнако одговорни за штету и надокнађују је у једнаким деловима.

Члан 22.

Ако накнада штете не може да се утврди у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина се утврђује у паушалном износу.

Постајање штете и околности под којима је настала, њену висину и ко је штету проузроковао утврђује посебна Комисија коју, у сваком конкретном случају, именује декан Факултета.

Ако се накнада штете не оствари, у складу са одредбом става 1. и 2. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 23.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези с радом, Факултет је дужан да му надокнади штету у складу са законом.

5. Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка

Члан 24.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена.

Вођење дисциплинског поступка застарева протеком три месеца од дана покретања поступка за утврђивање повреде радне обавезе, односно протеком шест месеци од дана када је повреда учињена.

Члан 25.

О изреченим дисциплинским мерама послодавац води евиденцију.

Ако запослени у року од две године од дана коначности одлуке којом је изречена новачана казна не учини повреду радне обавезе, изречена мера се брише из евиденције.

6. Прелазне и завршне одредбе

Члан 26.

Дисциплински поступци започети до дана ступања на снагу овог правилника окончаће се по одредбама правилника које су важиле до ступања на снагу овог правилника.

Члан 27.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника Шумарског факултета број 01-4975 од 20.06.1997.год.

Члан 28.

Овај правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли Факултета.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА

Проф. др Миливој Вучковић