



На основу члана 179. ст. 1 тачка 2. и 3. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05 и 61/05), чл. 38 Посебног колективног уговора за високо образовање ("Сл. гласник РС", бр. 12/2009) и чл. 181. тачка 16 Статута Факултета, на предлог Деканског колегијума на састанку одржаном 11.05.2010. год., декан Факултета, доноси

## ПРАВИЛНИК

### о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на Филолошко-уметничком факултету у Крагујевцу

#### І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим Правилником Филолошко-уметнички факултет Универзитета у Крагујевцу (у даљем тексту: Факултет) уређује:

1. Обавезе запослених у обављању рада,
2. одговорност запослених за повреду радних обавеза и дужности и причињену материјалну штету,
3. покретање и вођење дисциплинског поступка ради утврђивања одговорности,
4. изрицање мера за учињене повреде радне дисциплине и радних обавеза,
5. и друга питања везана за дисциплинску и материјалну одговорност запослених.

##### Члан 2.

Заснивањем радног односа на Факултету, запослени стиче права и преузима обавезе и дужности на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Посебним колективним уговором за високо образовање, Законом о високом образовању, Етичким кодексом Универзитета у Крагујевцу, Статутом Филолошко-уметничког факултета, Уговором о раду и другим општим актима Факултета.

##### Члан 3.

Запослени су одговорни за савесно извршавање радних дужности и обавеза у радном односу утврђених Законом и овим Правилником.

Запослени који својом кривицом не поштује радну дисциплину, не испуњава своје дужности и радне обавезе предвиђене Правилником о систематизацији радних места запослених на Факултету или се не придржава одлука донетих од стране органа Факултета одговоран је за учињене повреде.

Повреда радне обавезе може се извршити и нечињењем у случају када запослени не изврши радњу на коју је био обавезан.

#### Члан 4.

Местом извршења повреде радне обавезе сматрају се: место где је учинилац повреде радио или био дужан да ради, место где је последица повреде наступила или место где је последица према умишљају учиниоца требало да наступи.

Време извршења повреде радне обавезе јесте време када је учинилац повреде радио или био дужан да ради, без обзира када је наступила последица.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекршај не искључује одговорност запосленог за повреду радне обавезе одн. радне дисциплине.

#### Члан 5.

Запослени који на раду и у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Факултету дужан је да је надокнади у утврђеном износу.

#### Члан 6.

Декан Факултета може донети одлуку да се спорна питања између запосленог и Факултета могу решити споразумно и образовати Арбитражу, у складу са Законом.

Састав и поступак пред Арбитражом утврђује декан посебном одлуком за сваки конкретан случај.

## II. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

### 1. Радне обавезе и дисциплинске мере

#### Члан 7.

Запослени је обавезан на:

1. Савесно извршавање радних обавеза и поштовање радне дисциплине,
2. исказивање стручних способности у раду и рационално коришћење средстава и опреме за рад,
3. обављање рада по утврђеном распореду одн. у оквиру радног времена,
4. обавештавање надлежног лица о разлогу спречености доласка на рад најкасније у року од 24 часа,
5. стално стручно усавршавање у циљу унапређења рада,
6. чување имовине Факултета,
7. придржавање заштитних мера у раду,
8. чување пословне тајне,
9. извршавање одлука надлежних органа Факултета,
10. поштовање Закона, Статута и општих аката Универзитета и Факултета.

## Члан 8.

Повреде радне дисциплине су:

1. Неблаговремен долазак на час по утврђеном распореду одн. на радно место и одлазак са рада пре истека часа одн. радног времена,
2. самовољна измена распореда (места и времена одржавања наставе) без претходне сагласности продекана за наставу и благовремено истакнутог обавештења,
3. неудаљавање трећих лица са испита и колоквијума који се полажу писмено,
4. неудаљавање трећих лица са усмених испита и колоквијума уколико њихово присуство ремети ред и дисциплину у просторији у којој се испит одн. колоквијум обавља,
5. неоправдано одсуствовање са посла без претходне најаве у време кад је обавезна присутност,
6. долазак на рад у напитом стању, употреба алкохола или другог наркотичког средства за време рада,
7. изазивање нереди или туче у просторијама Факултета,
8. несавесно чување службених списа или података,
9. коришћење мобилног телефона за време одржавања наставе,
10. пушење у просторијама за одржавање наставе,
11. непристојно помашање одн. непримерено одевање запосленог,
12. недоличан и непедагошки однос према студентима, односно колегијални однос супротан Етичком кодексу Универзитета,
13. необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду,
14. прикривање материјалне штете.

За повреде из става 1. овог члана (у зависности да ли се ради о тежим или лакшим повредама радне дисциплине) могу се изрећи 1) јавна опомена или 2) мера укидања стимулације до 50% за месец у коме је решење донето, у трајању од једног до три месеца.

## Члан 9.

Повреде радних обавеза и дужности су:

1. Неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно обављање радних обавеза и дужности;
2. неостваривање наставног плана и програма, научноистраживачког и уметничког рада наставника и сарадника Факултета,
3. неучествовање у раду стручних органа (неоправдани недолазак на три седнице Савета, Веће Факултета и Већа Одсека, Већа Катедри) и Комисија Факултета или ометање седница,
4. рад на другим високошколским установама без сагласности надлежног стручног органа Факултета,
5. припрема студената Факултета уз надокнаду од стране наставника и сарадника Факултета за полагање испита на матичном Факултету,
6. одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује,
7. одбијање послова предвиђених за радно место на које је запослени распоређен на основу Правилника о систематизацији радних места,

8. одбијање извршења посла по налогу декана одн. других руководиоца без изузетно оправданих разлога,
9. одбијање сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога,
10. онемогућавање или спречавање другог запосленог у извршавању задатака,
11. незаконито располагање средствима Факултета,
12. изазивање веће материјалне штете са умишљајем или из нехата,
13. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и опасних материја,
14. неизвршавање правоснажне судске пресуде, одлуке или решења инспекцијских органа од стране одговорног лица Факултета,
15. неизвршавање радне обавезе у складу са Законом о штрајку,
16. одавање пословне тајне,
17. подстицање нетрпељивости по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла или изношење личних података о другом запосленом у циљу његове дискриминације,
18. изражавање и заступање политичких опредељења и организовање студената у политичке сврхе или за пружање личне подршке запосленом,
19. недостојно, увредљиво или на други начин изузетно непримерено понашање према студентима, колегама, институцијама и другим правним и физичким лицима,
20. ускраћивање права на заштиту здравља, заштиту личног интегритета итд.,
21. злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења,
22. одбијање давања података или достава нетачних података надлежним институцијама, Министарствима, инспекторима и другим надлежним органима када је таква обавеза прописана законом или другим прописом;
23. промена података у евиденцији, односно јавној исправи брисањем, додавањем, препртавањем или изостављањем података,
24. уништење, оштећење или скривање јавне исправе одн. изношење личних података из евиденције запосленог који могу угрозити право у вези са заштитом његове приватности,
25. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току 6 месеци или неоправдано изостајање са посла 3 дана узастопно,
26. злоупотреба права одсуствовања у случају болести одн. злоупотреба права из радног односа,
27. континуирани долазак на рад у пијаном стању или под наркотицима, уживање алкохола или других опојних средстава који умањују радну способност у току радног времена,
28. понављање лакших повреда радних обавеза и радне дисциплине и изазивање веће материјалне штете до које је дошло умишљајем или из свесног нехата.

За лакше повреде из става 1. овог члана учињене са умишљајем или из нехата може се изрећи дисциплинска мера: укидање стимулације у висини до 100% за месец у коме је решење донето, у трајању од три до шест месеци.

Дисциплинска мера престанак радног односа теже повреде радне обавезе означене под тачкама 1, 8, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 21, 26 и 28. овог члана изриче се уколико је настала штета за Факултет, ако је повреда учињена са умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог који је повреду учинио.

## Члан 10.

Дисциплинске мере су:

1. Јавна опомена,
2. укидање стимулације,
3. удаљење са рада,
4. престанак радног односа.

## III. Дисциплински поступак

### Члан 11.

Декан Факултета именује чланове Комисије за утврђивање дисциплинске одговорности запослених на предлог Већа Одсека, на мандатни период од 3 године.

Комисију чине:

- Један представник са сваког од Одсека Факултета из реда наставника и сарадника,
- секретар Факултета и један представник из реда ненаставног особља.

### Члан 12.

Захтев за покретање поступка упућује се Комисији за повреду радне обавезе и радне дисциплине запосленог у року од 15 дана од дана сазнања да је запослени учинио повреду одн. од дана писмене иницијативе за покретање поступка од стране непосредног руководиоца запосленог или иницијативе другог запосленог.

Предлагач иницијативу за покретање дисциплинског поступка мора писано образложити.

### Члан 13.

Захтев за покретање поступка подноси се у писаном облику и садржи:

1. Име и презиме запосленог,
2. радно место на које је запослени распоређен,
3. опис и време извршења повреде радне обавезе и/или радне дисциплине,
4. конкретне доказе који указују на извршење повреде радне обавезе и/или радне дисциплине.

Захтев за покретање поступка се обавезно доставља запосленом против кога се покреће поступак, декану, Комисији за утврђивање одговорности запослених и Синдикату запослених (уколико је организован).

### Члан 14.

Председник Комисије за утврђивање одговорности запослених обавезан је да уз одлуку о покретању поступка достави и позив за расправу: запосленом против кога се покреће поступак, сведоцима (ако их има) и овлашћеном представнику синдиката (уколико је синдикат организован у установи).

Позив за расправу запосленом мора бити уручен најкасније осам дана пре дана одређеног за одржавање расправе. Уколико се запослени не налази на остављеној адреси или ако одбије да прими позив, достављање се врши преко огласне табле Факултета.

Пре почетка расправе, председник утврђује да ли су присутна сва позвана лица. Уколико запослени против кога се води поступак није присутан а утврди се да је уредно позван, Комисија може донети одлуку да ће се расправа одржати у његовом одсуству или ће одложити расправу.

#### Члан 15.

Запосленом против кога се покреће поступак може бити изречена дисциплинска мера по његовом саслушању, осим ако се запослени без оправданих разлога не одазове и на уредно достављен позив.

Запослени има право да у дисциплинском поступку ангажује браниоца и дужан је да га лично обавештава о заказаној расправи.

Расправа пред Комисијом за утврђивање одговорности запослених је усмена и јавна.

Јавност се може искључити у циљу очувања пословне тајне.

На захтев, односно уз пристанак запосленог, у дисциплинском поступку може га заступати овлашћени представник синдиката.

Комисија може непосредно, или уз учешће стручног лица обавити и увиђај, ради утврђивања околности и чињеница у вези са повредом радне обавезе.

О саслушању запосленог, осталих позваних учесника у расправи и спровођењу других доказа у дисциплинском поступку води се записник.

Разлози за неодржавање позиву запосленог процењују се у сваком конкретном случају.

Административно стручне послове у дисциплинском поступку обавља стручна служба Факултета.

#### Члан 16.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, узимају се у обзир нарочито:

1. тежина повреде,
2. настале последице,
3. степен одговорности запосленог,
4. његови ранији рад и понашање на раду,
5. и друге околности које би могле утицати на врсту и висину мере.

Ако је повредом радне обавезе настала штета Комисија доноси предлог решења о накнади штете.

#### Члан 17.

По спроведеном дисциплинском поступку на основу предлога Комисије, декан факултета доноси решење на основу кога :

1. Запосленог оглашава кривим и изриче меру,
2. ослобађа одговорности,
3. обуставља поступак из разлога наступања застарелости или непостојања релевантних доказа да је запослени учинио повреду.

Решење садржи увод, изреку, образложење и поуку о правном леку.

Декан Факултета није у обавези да прихвати предлог Комисије, али је дужан да образложи разлоге због којих је донео решење супротно предлогу Комисије.

Решење донето у поступку утврђивања одговорности запосленог за повреду радне обавезе и радне дисциплине је коначно, а запослени против овог решења може покренути спор пред надлежним Општинским судом у року од 90 дана од дана достављања.

Покретање поступка пред судом не задржава извршење коначног решења.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом и подносиоцу захтева најкасније у року од осам дана од дана доношења.

#### Члан 18.

Поступак се обуставља:

- ако предлагач одустане од захтева,
- ако наступи застарелост вођења поступка,
- ако запосленом престане радни однос на факултету.

#### Члан 19.

Запослени се ослобађа одговорности уколико:

- Повреда за коју се запослени терети не представља повреду радне обавезе,
- постоје околности које искључују дисциплинску одговорност,
- не постоје поуздани и изводљиви докази да је запослени учинио повреду радне обавезе и/или радне дисциплине.

### **V Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка**

#### Члан 20.

Покретање и вођење дисциплинског поступка застарева у року од:

1. Три месеци од дана сазнања за повреду обавезе и учиниоца,
2. шест месеци од дана када је учињена лакша повреда и
3. годину дана за тежу повреду радне обавеза за које се обавезно изриче мера престанка радног односа.
4. Ако повреда радне обавезе садржи обележје кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева протеком рока застарелости за то кривично дело.

### **V Удаљење запосленог**

## Члан 21.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. Ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.
2. Ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад, на основу писаног упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду, ни у остављеном року од 5 дана за давање одговора на упозорење.

## Члан 23.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење из чл. 21 може да траје најдуже три месеца. Након истека овог периода запослени се може вратити на рад или му се може изрећи мера престанка уговора о раду уколико за то постоје оправдани разлози.

## Члан 24.

За време привременог удаљења запосленог са рада из става 1. и 2. овог члана, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне нето зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

## Члан 25.

Комисија може запосленом против кога је покренут дисциплински поступак за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине уместо отказа уговора о раду, да изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе одн. радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

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

## VI МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

### Члан 26.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао Факултету. Кривица запосленог за учињену штету мора бити доказана.

Под мањом имовинском штетом подразумева се штета која не прелази износ од 10% просечне зараде на Факултету.

Под већом имовинском штетом подразумева се штета која прелази износ од 10% просечне зараде на Факултету.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је



проузроковао.

Ако се за сваког запосленог из става 4. овог члана, не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни а надокнада штете врши се у једнаким деловима.

Ако накнада штете не може да се утврди у тачном износу, висина се утврђује паушално.

Факултет обавезно покреће поступак за надокнаду штете пред надлежним судом уколико запослени одбије да надокнади штету.

#### Члан 27.

Ако запослени претрпи повреду, штету на раду или у вези са радом Факултет је у обавези да штету надокнади.

Ако запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је Факултет накнадио, дужан је да Факултету надокнади износ исплаћене штете.

#### Члан 28.

Постојање и висину штете, околности под којима је настала, запослене који су могли проузроковати штету и начин њене надокнаде утврдиће посебна комисија коју образује декан или лица по овлашћењу декана.

#### Члан 29.

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи 3 године, и почиње да тече од дана сазнања за штету и одговорност запосленог.

Уколико је штета проузрокована кривичним делом, а за кривични поступак је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном запосленом застарева истеком времена застарелости кривичног поступка.

#### Члан 30.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења и биће објављен на сајту и огласној табли Факултета.



Декан ФИЛУМ-а

Слободан Штетић, ред. проф.

с.в.

### **ПОЗИВ ЗА ЈАВНУ РАСПРАВУ**

Запослени \_\_\_\_\_ на радном месту \_\_\_\_\_ позива се на јавну расправу, која ће се одржати дана \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ године са почетком у \_\_\_\_\_ часова у просторији \_\_\_\_\_ Филолошко-уметничког факултета у Крагујевцу, \_\_\_\_\_ ул. бр. \_\_\_\_\_, у дисциплинском поступку тврђивања одговорности запосленог због повреде радне обавезе и/или радне дисциплине на основу чл \_\_\_\_\_ Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених на ФИЛУМ-у

**НАПОМЕНА:** Уколико се запослени који се позива на одговорност не одазове овом \_\_\_\_\_ позиву, а свој изостанак не оправда, поступак ће се спровести у његовом одсуству.

Потпис

**ДОСТАВНИЦА**

Својим потписом потврђујем да сам дана \_\_\_\_\_ 20\_\_ године,  
примио позив за јавну расправу пред Комисијом за утврђивање одговорности запослених  
Филолошко-уметничког факултета, која ће се одржати дана \_\_\_ 20\_\_ године,  
у \_\_\_ часова, ради утврђивања одговорности запосленог \_\_\_\_\_ на  
радном месту \_\_\_\_\_, због повреде радне обавезе и/или дисциплине  
\_\_\_\_\_, (на основу чл. \_\_\_\_\_ Правилника о дисциплинској и  
материјалној одговорности запослених на ФИЛУМ-у).

Позив уручио,

Позив примио,

## ЗАПИСНИК О ЈАВНОЈ РАСПРАВИ

Одржаној дана \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ године, ради утврђивања одговорности запосленог \_\_\_\_\_, на радном месту \_\_\_\_\_, због повреде радне обавезе и/или радне дисциплине \_\_\_\_\_, на основу пријаве о учињеној повреди радне обавезе и/или радне дисциплине бр. \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ године. \_\_\_\_\_  
Јавну расправу отвара председник Дисциплинске комисије \_\_\_\_\_

Јавној расправи присуствују:

Чланови Комисије \_\_\_\_\_,  
запослени \_\_\_\_\_,  
бранилац запосленог \_\_\_\_\_,  
представник синдиката \_\_\_\_\_,  
подносилац захтева \_\_\_\_\_,  
записничар \_\_\_\_\_,  
сведоци \_\_\_\_\_

Јавна расправа почела је у \_\_\_\_\_ часова.

Председник Дисциплинске комисије констатује да јавној расправи присуствују: запослени, његов бранилац, представник синдиката (уколико је синдикат организован), позвани сведоци и подносилац захтева.

(Ако окривљени није присутан расправи, а позив му је уредно уручен, и ако свој недолазак није оправдао, јавна расправа ће се одржати у његовом одсуству, и то се уноси у записник).

Председник Комисије позива запосленог да о себи изнесе потребне податке.

Запослени о себи даје следеће податке:

1. презиме и име \_\_\_\_\_,
2. пребивалиште и адреса \_\_\_\_\_,
3. датум заснивања радног односа код послодавца, \_\_\_\_\_,
4. радно место на које је распоређен \_\_\_\_\_,
5. стручна спрема и занимање \_\_\_\_\_,
6. раније изречене мере које нису брисане из евиденције.

Председник Комисије саопштава читањем пријаву о учињеној повреди радне обавезе бр. \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ године, а затим позива запосленог да се изјасни о наводима на основу којих је покренит поступак за утврђивање његове одговорности, након чега се запослени позива да изнесе одбрану.

Запослени је у својој одбрани изјавио:

(у целини се наводи одбрана запосленог, питања која су му постављена и његови одговори)

После одбране запосленог , председник Комисије позива сведоке да изнесу своје изјаве.

Сведок \_\_\_\_\_, у вези са повредом радне обавезе, изјавио је:  
Председник Комисије износи писане доказе, и то \_\_\_\_\_

Председник Комисије саопштава да је доказни поступак завршен и позива запосленог и његовог браниоца да дају завршну реч.  
Бранилац запосленог изјавио је: \_\_\_\_\_

Запослени је изјавио да прихвата одбрану браниоца и додаје \_\_\_\_\_

Председник Комисије објављује да је расправа закључена и да ће решење о одговорности запосленог бити достављено у прописаном року од осам дана.

Расправа је закључена у \_\_\_\_\_ часова.

Записничар

Потпис окривљеног и  
браниоца

Овлашћени представник  
синдиката

Чланови Дисциплинске  
комисије:

ПРЕДСЕДНИК  
КОМИСИЈЕ