

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА БЕОГРАД  
Београд, Булевар Зорана Ђинђића 182а  
Бр: 01-382  
дана: 06.05.2022.

## АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА БЕОГРАД

### П Р А В И Л Н И К

### ОДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

2022. године

На основу члана 64. став 4. Закона о високом образовању („Службени гласник РС“, бр. 88/ 2017, 27/2018 - др. закон, 73/2018, 67/2019, 6/ 2020 - др. закони, 11/2021 - Аутентично тумачење, 67/2021 - др. закон, 67/2021) и члана 59. став 1. тачка 29. Статута Академије струковних студија Београд, Председник Академије струковних студија Београд, дана 06.05.2022. године доноси

**П Р А В И Л Н И К**  
**О**  
**ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ**  
**ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ**  
**У**  
**АКАДЕМИЈИ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА БЕОГРАД**

**І. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Академији струковних студија Београд (у даљем тексту: Правилник), утврђују се:

- 1) обавезе запослених у раду;
- 2) одговорност запослених за повреду радних обавеза и дужности и причињену материјалну штету;
- 3) покретање и вођење дисциплинског поступка;
- 4) изрицање мера за учињене повреде радних обавеза;
- 5) рокове застарелости покретања и вођења дисциплинског поступка;
- 6) рокове застарелости извршења дисциплинских мера;
- 7) друга питања везана за дисциплинску и материјалну одговорност запослених.

Сви појмови у овом правилнику који се користе у мушком роду обухватају исте појмове у женском роду.

**Члан 2.**

Ступањем на рад у Академију запослени преузима обавезе и дужности на раду и у вези са радом утврђене Законом о раду, Законом о високом образовању, Посебним колективним уговором за високо образовање, Етичким кодексом, Правилником о раду, Статутом и Уговором о раду и другим општим актима Академије.

**Члан 3.**

Запослени су међусобно и лично одговорни за савесно извршавање радних дужности и обавеза у радном односу.

Запослени који својом кривицом не испуњава своје дужности и радне обавезе предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова у Академији, Правилником о раду или се не придржава одлука донесених у Академији или Одсеку, чини повреду радне дужности и обавезе.

#### **Члан 4.**

Запослени одговара само за радне дужности и обавезе која је у време извршења била утврђена законом, овим правилником или уговором о раду.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекршај, не искључују дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља повреду радних дужности и обавезе.

#### **Члан 5.**

Запослени који на раду и у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокују штету Академији, односно Одсеку дужан је да је надокнади.

#### **Члан 6.**

Ако Председник Академије оцени да се спорна питања између запосленог и Академије могу решити споразумно, може образовати Арбитражу, у складу са законом. Састав Арбитраже и поступак пред Арбитражом утврђује Председник посебном одлуком за сваки конкретан случај.

## **II ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ**

### **1. Повреде радних обавеза**

#### **Члан 7.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе:

Под повредом радне обавезе подразумева се:

- 1) несавесно или немарно извршавање радних обавеза;
- 2) злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
- 3) нецелисходно и неодговорно коришћење средства рада;
- 4) некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средства или опреме за личну заштиту на раду;
- 5) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарне непогоде и опасних материја;
- 6) повреда прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 7) непредузимање и/или неблаговремено предузимање мера за заштиту од пожара, експлозије, елементарне непогоде и опасних материја;
- 8) непредузимање и/или неблаговремено предузимање мера за обезбеђење безбедности и здравља на раду запослених;
- 9) незаконито располагање средствима Академије;
- 10) немарно вршење послова које може довести до повреде тајне утврђене законом или актима Академије;
- 11) пропуштање радње чиме се омета или онемогућава процес рада;
- 12) неизвршавање правоснажних судских одлука и одлука других органа донетих у поступку за заштиту права запослених од стране Председника Академије, односно другог одговорног лица;
- 13) проузроковање материјалне штете у износу већем од две просечне зараде запослених у месецу у који претходи месецу у коме је штета проузрокована;
- 14) неовлашћено давање података који представљају тајну утврђену законом и/или општим актима;

- 15) довођење у заблуду органа управљања које је имало за последицу доношење одлуке која је у супротности са важећим прописима;
  - 16) закључивање уговора на штету Академије;
  - 17) неовлашћено коришћење средстава рада од стране запослених;
  - 18) неизвршавање рада дужег од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом и овим правилником;
  - 19) одбијање запосленог да врши рад којим се обезбеђује минимум процеса рада у време штрајка у складу са законом и Посебним колективним уговором;
  - 20) давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени обмањује у погледу остваривања својих права;
  - 21) коришћење имовине Академије у приватне сврхе или омогућавање другом лицу коришћења имовине Академије у приватне сврхе;
  - 22) онемогућавање студената у остваривању одређених права: на пријаву и полагање испита уз присуство јавности, право на кредит, дом, упис године и друго;
  - 23) неовлашћено издавање радних налога запосленима;
  - 24) неблагоприятан долазак на посао, одлазак са посла пре истека радног времена или излазак са посла у току радног времена без сагласности непосредног руководиоца;
  - 25) неблагоприятно пријављивање кварова на уређајима и средствима за рад, заштитним и другим средствима када нема штетних последица;
  - 26) неуредно вођење евиденција и документације када нису наступиле штетне последице;
  - 27) несавестан однос према повереним средствима за рад када нису наступиле штетне последице;
  - 28) неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа до часа настанка разлога обавести Председника Академије или непосредног руководиоца о спречености доласка на посао;
  - 29) непријављивање или неблагоприятно пријављивање промене личних података од значаја за вођење евиденција из области рада и других евиденција и документације;
  - 30) пропуштање да се откључа просторија у којој се одржава настава, односно испити, необезбеђивање одговарајућег прибора (микрофон, дијапројектор и сл.), као и пропуштање да се дежура пред одговарајућом просторијом, под условом да су запосленом овакве обавезе наложене од стране надлежног лица.
- Под већом штетом у смислу повреда радних обавеза из става 1. овог члана подразумева се штета већа од износа две просечне зараде исплаћене у Академији у месецу који претходи месецу у коме је повреда радне обавезе извршена.

## **2. Повреде/ непоштовање радне дисциплине**

### **Члан 8.**

Непоштовањем радне дисциплине од стране запосленог, ако је његово понашање такво да не може наставити са радом у Академији, дефинише се:

- 1) неоправдано одбијање да обавља послове и извршава налоге Академије у складу са одлукама Академије и законом;
- 2) недостављање потврде о привременој спречености за рад у складу са законом и општим актима Академије;
- 3) злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) понашање запосленог које представља радњу извршења кривичног дела

учињеног на раду и у вези са радом;

6) давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8) изазивање националне, расне и верске нетрпељивости међу запосленима и студентима;

9) организовање студената у политичке сврхе од стране запосленог;

10) неоправдано изостајање са рада, три радна дана узастопно или шест радних дана са прекидима у току године;

11) ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза;

12) онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених;

13) изазивање нереди или туче и/или учествовање у нередима и/или тучи у радним просторијама или на другим местима на којима се запослени налази као представник Академије;

14) политичко, страначко или верско организовање;

15) повреда угледа Академије изношењем или проношењем неистинитих информација о пословању;

16) пропуштање запосленог да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је наступила за Академију или прикривање настале штете;

17) проузроковање штете Академији у већем обиму;

18) наношење лакших или тежих телесних повреда другим запосленима и/или студентима, довођење у опасност живота и здравља запослених и/или студената;

19) повреда права студената на једнакост, дискриминација студената по било ком основу;

20) некоректно поступање према студентима у свим облицима извођења наставе и испита, повреда личног достојанства и сигурности студената у службеним односима са запосленима;

21) повреда принципа јавности у извођењу свих облика наставе и испита;

22) излагање студената разним врстама уцена у поступку остваривања права и извршавања обавеза, а нарочито на испиту, пре полагања испита и после завршетка испита, како би се навео на пружање разних врста личних и материјалних услуга, чиме се повређује достојанство студента и нарушава углед наставника, односно других запослених;

23) изазивање страха и узнемирености претњом запосленима и/или студентима физичким нападом или изношењем у јавности нетачних података о пословању Академије и/или личног живота и рада запослених;

24) фалсификовање и/или покушај фалсификовања јавних исправа које издаје Академија свих евиденција и/или документације која се води у Академији у складу са одредбама закона и општих аката Академије;

25) коришћење плаћеног и/или неплаћеног одсуства, годишњег одмора и/или било ког другог одсуства са рада без дозволе и решења Председника Академије;

26) повреда прописа о заштити становништва од дуванског дима на радном месту и у радној околини;

27) свако понашање према другом запосленом и/или групи запослених које има обележја злостављања и/или сексуално узнемиравања према одредбама закона;

28) злоупотреба права на заштиту од злостављања и/или сексуалног узнемиравања;

29) одбијање потребне сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости

или других неоправданих разлога чиме се ремети процес рада;

30) неуљудно, некоректно, непрофесионално и нетолерантно понашање у међусобним односима запослених (омаловажавање, приговарање и понашања која нису прихватљива за радну атмосферу);

31) недолично и неколегијално понашање према колегама и претпостављенима;

32) недолично понашање према запосленима и студентима (свађа, увреда и др.);

33) непријављивање или неблаговремено пријављивање извршене повреде радне обавезе и/или проузроковања штете.

34) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза, односно непоштовање радне дисциплине посебно ако је понашање такво да не може да настави да ради код Послодавца;

35) давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлука;

36) недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа и организација;

37) пропуштање да се благовремено обавести Председник Академије о томе да истичу рокови за предузимање појединих радњи чије пропуштање може имати штетне последице по Академију;

38) радња и/или пропуштање запосленог које је довело до прекида рада у Академији што има за последицу неиспуњавање наставног плана и програма, уговорених или законом прописаних обавеза или нарушавање угледа Академије;

39) прикривање и/или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања;

40) непридржавање, односно неспровођење одлука које су донели надлежни органи Академије од стране запосленог;

41) повреда клаузуле конкуренције.

Председник Академије може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Академија, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тачка 3) и 4) овог члана.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

Под већом штетом у смислу става 1. овог члана подразумева се штета већа од износа две просечне зараде исплаћене у Академији у месецу који претходи месецу у коме је повреда радне обавезе извршена.

## **ПРИМЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Члан 9.**

Председник Академије може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 7. и 8. овог правилника, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 10. овог правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

## **IV ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊЕ ДРУГЕ МЕРЕ**

### **Члан 10.**

Председник Академије дужан је да, у складу са чланом 180. Закона о раду, пре отказа уговора о раду у случајевима из чл.7. и 8. овог правилника, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду, достављањем писменог упозорења у коме је наведен основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за давање отказа и остави му рок однајмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Запослени је дужан да се у року из упозорења из става 1. овог члана изјасни на наводе из упозорења. Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Председник Академије је дужан да размотри приложено мишљење из става 2. овог члана уколико је достављено.

Уколико се запослени не изјасни у датом року, сматра се да се није изјаснио.

Достављање упозорења из става 1. овог члана врши се на начин на који се доставља отказ уговора о раду, у складу са чланом 185. Закона о раду.

### **Члан 11.**

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

- 1) тежина повреде;
- 2) последице повреде радне обавезе;
- 3) степен одговорности запосленог;
- 4) ранији рад и понашање на раду запосленог;
- 5) и друге околности које би могле да утичу на врсту и висину мере.

Ако је повредом радне обавезе настала штета, дисциплински орган доноси одлуку о накнади штете или даје иницијативу надлежном органу Академије за покретање поступка за накнаду штете.

### **Члан 12.**

Председник Академије може запосленом отказати уговор о раду због повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, само у случају ако је:

1) радња коју је запослени учинио или коју је пропустио да учини била у моменту извршења утврђена овим правилником или уговором о раду као повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине;

2) ако је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине.

Запосленом се не може отказати уговор о раду или изрећи мера ако радња коју је учинио или пропустио да учини у моменту извршења није била прописана као повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или ако постоје околности које искључују одговорност запосленог (крајња нужда, нужна одбрана и слично).

### **Члан 13.**

Поступак за утврђивање повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине покреће Председник Академије на писмени предлог непосредног руководиоца запосленог који садржи податке о запосленом, опис повреде радне обавезе, односно радне дисциплине, време и место извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Сваки запослени има право да Председнику Академије или непосредном

руководиоцу запосленог поднесе иницијативу за покретање поступка за утврђивање повреде радне обавезе, односно радне дисциплине.

#### **Члан 14.**

У случају да Председник Академије, на основу извештаја непосредног руководиоца и приложене документације, утврђеног чињеничног стања и спроведених доказа утврди да је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, запосленом доставља писмено упозорење из члана 10. овог правилника и, по пријему изјашњења запосленог, и разматрања мишљења које је запослени доставио, доноси решење којим отказује уговор о раду запосленом или одлуку о изрицању мере са поуком о правном леку.

#### **Члан 15.**

Председник Академије може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 9. овог правилника.

Поступак за утврђивање резултата рада запосленог или проверу знања и способности покреће Председник Академије на писмени предлог непосредног руководиоца запосленог који садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

Председник Академије одлуком којом покреће поступак образује Комисију која се састоји од три члана.

Комисија је дужна да у року од најдаље 15 радних дана утврди чињенично стање, односно поднесе извештај о утврђеним знањима и способностима, односно резултатима рада запосленог и констатује оправданост или неоправданост предлога за покретање поступка и проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

- 1) увидом у радну документацију запосленог;
- 2) непосредним увидом у рад запосленог;
- 3) писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- 4) узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог или од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Уколико комисија утврди оправданост предлога за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог, у року од следећа три месеца, иста комисија прати рад запосленог на начин утврђен ставом 4. овог члана.

Комисија након истека рока из става 5. овог члана доноси оцену већином гласова од укупног броја чланова и доставља Председнику Академије који је комисију образовао са предлогом мера за побољшање рада.

#### **Члан 16.**

Председник Академије, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, покреће дисциплински поступак одлуком и формира трочлану комисију која је дужна да утврди предлог у коме ће навести околности које су такве природе да би запосленом могла да се изрекне једна од мера прописаних чланом 9. Правилника.

Опис повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине са предлогом мере, комисија доставља Председнику Академије у року од 15 дана од дана достављања решења комисији.

Запосленом против кога се покрене поступак не може се изрећи дисциплинска мера пре него буде саслушан, осим ако се без оправданог разлога не одазове позиву за саслушање.



Запослени има право да узме браниоца.

Расправа је усмена и јавна, а јавност се може искључити само из разлога чувања пословне, државне и друге прописане тајне.

При изрицању мере узимају се у обзир нарочито тежина повреде, њене последице, степен одговорности запосленог, његов ранији рад и понашање на раду и друге околности које могу да утичу на врсту и висину мере.

Председник Академије доноси одлуку по достављеном предлогу комисије и изриче једну од следећих мера:

4) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

5) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења о изреченој мери;

6) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 10. овог правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Решењем запосленом утврђује се тачан опис и поступање по изреченој мери.

Председник Академије може, осим изрицања мере, да обустави поступак или запосленог да ослободи од одговорности, уколико је утврђено да запослени није одговоран за повреду радне обавезе која му се ставља на терет.

Против решења о изрицању мере запослени се може за заштиту својих права обратити надлежном суду.

#### **Члан 17.**

Решење или други акти којима се одлучује о изрицању мера због непоштовања радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, са образложењем и поуком о правном леку достављају се запосленом.

Достављање упозорења да постоје разлози за отказ уговора о раду и решења о отказу уговора о раду врши се запосленом лично у просторијама Академије, односно на адресу пребивалишта или боравишта коју је запослени пријавио у стручној служби.

Ако се запосленом није могло извршити достављање у смислу одредбе става 2. овог члана, секретар Академије дужан је да о томе сачини писмену службену белешку.

У случају из става 3. овог члана достављање се врши објављивањем акта на огласној табли Академије и по истеку рока од 8 (осам) дана од дана објављивања сматра се да је достављање извршено.

Против решења из става 1. овог члана запослени може покренути поступак пред надлежним судом у року од 60 дана од дана пријема решења.

#### **Члан 18.**

Запослени се ослобађа одговорности:

- 1) ако повреда за коју се запослени терети не представља повреду радне обавезе,
- 2) ако постоје околности које искључују дисциплинску одговорност (неужна одбрана),
- 3) ако се докаже да запослени није учинио повреду која му се ставља на терет.

### **IV ЗАСТАРЕЛОСТ ПОКРЕТАЊА ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА**

#### **Члан 19.**

Покретање и вођење дисциплинског поступка застарева у року од:

- 1) три месеца од дана сазнања за повреду обавезе и учиниоца – субјективни рок,

2) шест месеци од дана када је повреда учињена – објективни рок.

Ако повреда радне обавезе садржи обележје кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева протеком рока застарелости за то кривично дело.

## ВНАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 20.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези с радом намерно или из крајње непажње проузрокује Академији и дужан је да је накнади.

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

Ако се, у случају из става 2. овог члана, за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за проузроковану штету покреће председник Академије у року од пет дана од дана пријема пријаве непосредног руководиоца или другог запосленог о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована.

### Члан 21.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин накнаде штете утврђује комисија коју образује Председник академије за сваки појединачни случај проузроковања штете.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако ових нема проценом вредности оштећене ствари вештачењем.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције, или би њено утврђивање и процена проузроковало несразмерне трошкове, висина настале штете утврђује у паушалном износу.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, Председник Академије доноси решење којим се запослени обавезује да штету надокнади и одређује начин и рок накнаде штете, или решење којим се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Запослени штету може да накнади у новцу или поправком оштећене ствари, ако је то могуће.

Запослени надокнађује штету у новчаном износу уплатом на рачун Академије или давањем писмене изјаве да пристаје да му се на име накнаде штете обуставља одговарајући износ од зараде.

Запослени је дужан да да писмену изјаву о томе да ли пристаје да штету накнади.

Ако запослени не пристане да штету накнади или не накнади штету у утврђеном року, а пристао је да штету накнади, о штети одлучује надлежни суд.

### Члан 22.

Запослени који је на раду или у вези с радом, намерно или из крајње непажње, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадила Академија, дужан је да Академији накнади исплаћену штету.

### Члан 23.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези с радом, Академија је дужна да му накнади штету, у складу са законом.

Академија одговара запосленом за штету из става 1. овог члана ако је штета проузрокована кривицом Академије или кривицом одговорног лица у Академији.

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1. овог члана одлучује Председник Академије, на предлог комисије коју именује у року од пет дана од дана подношења захтева за накнаду штете.

Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности Академије или другог запосленог у Академији за насталу штету, као и висину штете.

На основу предлога комисије, Председник Академије доноси решење о накнади штете запосленом и начину и року исплате, или решењем захтев одбија као неоснован.

Уколико се накнада штете не оствари, запослени може своје право остварити код надлежног суда.

Када је штета проузрокована кривичним делом, а за кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном лицу застарева када истекне време застарелости кривичног дела.

## **VI. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 24.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад у Академији пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду Републике Србије.

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

### **Члан 25.**

Удаљење запосленог са рада, осим ако је запосленом одређен притвор, може да траје најдуже три месеца.

По истеку периода за који је одређено удаљавање запосленог са рада, Председник Академије је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози утврђени у складу са Законом о раду Републике Србије.

### **Члан 26.**

За време удаљења са рада, у смислу члана 24. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне месечне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу става 2. овог Правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

## **VII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 27.**

У року од четири месеца од дана ступања на снагу овог Правилника извршиће се усаглашавање уговора о раду у складу са овим Правилником путем анекса уговора о раду.

**Члан 28.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на сајту и огласној табли Академије.

**ПРЕДСЕДНИК  
АКАДЕМИЈЕ**  
др Данијела Пешић  
