



Број: 7299

Датум: 25.09.2025.

На основу члана 179. став 3. и члана 163. став 5. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење), члана 62. ст. 2. Посебног колективног уговора за запослене у установама културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 3/22 и 114/23) и члана 32. став 1. тач 5) Статута Народног позоришта у Београду бр. 10714 од 28.11.2016. године и Статута о изменама и допунама бр. 8291 од 21.12.2021. године, в.д. управника Народног позоришта у Београду дана 25. септембра 2025. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПРАВИЛИМА ПОНАШАЊА ЗАПОСЛЕНИХ И НАКНАДИ ШТЕТЕ У НАРОДНОМ ПОЗОРИШТУ У БЕОГРАДУ

Члан 1.

Овим правилником уређују се радна дисциплина и правила понашања запослених и накнада штете у Народној позоришту у Београду (у даљем тексту: Позориште), као и поступак утврђивања повреде радне дисциплине и правила понашања и поступак утврђивања и накнаде штете.

Запослени је дужан да се придржава правила понашања и да поштује радну дисциплину прописану овим правилником, као и да накнади штету коју је проузроковао на раду и у вези са радом.

Члан 2.

Запосленом који не поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилником, послодавац може да изрекне неку од мера за непоштовање радне дисциплине или да откаже уговор о раду, у складу са законом и овим правилником.

Члан 3.

Сматра се да запослени не поштује радну дисциплину, односно правила понашања ако:

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом и овим правилником;
- 2) касни на посао или самовољно напушта посао пре завршетка радног времена или самовољно напушта посао у току радног времена;

- 3) неоправдано касни или одсуствује са посла за време кад је обавезна присутност према дневном плану рада у секторима, односно организационим целинама Народног позоришта у Београду;
- 4) неоправдано изостане са пробе или представе у којој учествује или их неоправдано и без сагласности руководиоца напусти, због чега представа или проба није могла бити одржана или је прекинута;
- 5) не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са прописима из области рада или злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 6) омета или онемогућава рад другим запосленим или ангажованим лицима у току рада или у вези са радом; недолично се понаша и недолично изражава према запосленим и ангажованим лицима и према публици и трећим лицима; вређа, омаловажава, прети, физички нападне запосленог или ангажовано лице или треће лице у просторијама Позоришта или на гостовањима;
- 7) у обављању послова Позоришта, јавно, вербално, симболима као и гестикулацијом изражава своју политичку или другу опредељеност која није у вези са обављањем послова Позоришта затим јавно саопштава политичке или друге садржаје затим позива на активности које имају политички карактер или нису везане за обављање послова Позоришта или истиче симболе или обележја чије је истицање забрањено законом;
- 8) предузимају активности које нису у вези са обављањем послова Позоришта дефинисаним уговором;
- 9) долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребљава алкохол или друга опојна средства у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 10) уништава, оштећује, скрива или супротно намени користи имовину Позоришта или из пословних просторија износи средства Позоришта без претходног писаног одобрења;
- 11) износи или објављује службене списе или јавне исправе, супротно намени или без сагласности издаје или саопштава податке о личности садржане у документима Позоришта, односно обрађује податке о личности супротно закону, уништава, оштећује, скрива службену документацију; неовлашћено износи или објављује друге податке у вези са радом Позоришта;
- 12) саопштава поверљиве податке и информације о корисницима услуга Позоришта супротно закону и саопштава неистините информација у вези са радом Позоришта;
- 13) обавља додатни рад за трећа лица супротно забрани послодавца која је дата у складу са законом, обавља рад за трећа лица средствима Позоришта или у просторијама Позоришта без сагласности послодавца;
- 14) самовољно врши замену смена или распореда рада са другим запосленима или ангажованим лицима без одобрења непосредног руководиоца;
- 15) 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;
- 16) крши забрану пушења у пословном простору Позоришта;
- 17) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

- 18) даје или преноси неистините или увредљиве изјаве о другим запосленима у намери умањивања угледа или наношења штете;
- 19) врши повреду прописа и мера заштите од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- 20) не пријави штету већег обима.

Члан 4.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу проверу - анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац о свом трошку, ради утврђивања околности које се односе на употребу алкохола или других опојних средстава у току радног времена.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши проверу сматра се непоштовањем радне дисциплине у складу са овим правилником.

Члан 5.

Контролу поштовања радне дисциплине и правила понашања прописаних законом или овим правилником, врше непосредни руководиоци, директор сектора или лице задужено за контролу забране пушења за повреду правила која се односе на забрану пушења.

Непосредни руководиоци или директор сектора пријављује повреду радне дисциплине и правила понашања управнику Позоришта, а повреду радне дисциплине и правила понашања може да пријави и запослени.

Поступак се покреће достављањем пријаве из става 2. овог члана, у писаној форми, која садржи врсту и начин извршене повреде радне дисциплине или правила понашања.

У пријави се обавезно наводи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду радне дисциплине и правила понашања;
- врста повреде радне дисциплине и правила понашања из члана 3. овог правилника;
- околности под којима је извршена повреда радне дисциплине и правила понашања;
- место, време и начин извршења повреде радне дисциплине и правила понашања;
- докази (изјаве, записници, снимци и др.);
- други подаци битни за одлучивање.

У случају повреде радне дисциплине и правила понашања од стране запослених који непосредно одговарају за свој рад управнику, поступак покреће управник.

Члан 6.

За непоштовање радне дисциплине и правила понашања, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду по основу повреде радне дисциплине прописане законом или овим правилником послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа због повреде радне дисциплине.

Члан 7.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају повреде радне дисциплине и правила понашања прописане законом и овим правилником да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да запосленом остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Упозорење се доставља запосленом на изјашњење на начин прописан законом у просторијама послодавца, достављањем на пријављену адресу запосленог или истицањем, односно објављивањем упозорења запосленом на огласној табли послодавца.

Члан 8.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, а синдикат је дужан да на достављено упозорење достави мишљење у року од осам дана од дана достављања. Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 9.

Послодавац може запосленом за непоштовање радне дисциплине прописане законом или овим правилником, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, да 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 максимално 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења прописаног законом, ако у наредном року од шест месеци учини исто непоштовање радне дисциплине.

Члан 10.

Запослени може због непоштовања радне дисциплине и правила понашања да буде привремено удаљен са рада у складу са законом.

Члан 11.

Запослени је дужан да накнади штету коју је проузроковао на раду и у вези са радом, у складу са законом.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна трочлана комисија коју образује управник у сарадњи са синдикатом.

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 2. овог члана, може да утврди смањење обавезе запосленог по основу настале штете и начину исплате, уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези са радом, у складу са законом и општим актом послодавца.

Члан 12.

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

Ако се за запосленог из става 1. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Члан 13.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог правилника, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 14.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 15.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Позоришта.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да се примењује Правилник о радној дисциплини и понашању запослених у току рада бр. 4347 од 18.06.2010. године.

В.Д. УПРАВНИКА



Драгољуб Бајић

m/

Правилник је објављен на огласној табли Народног позоришта у Београду дана 25-09-2025 године.