

# ПРАВИЛНИК

## О ДИСЦИПЛИНСКОЈ И МАТЕРИЈАЛНОЈ ОДГОВОРНОСТИ запослених у ЈУ Народно позориште Републике Српске

На основу члана 3. став (1) Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 01/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда Републике Српске и 119/21), члана 36. став (2) Посебног колективног уговора за запослене у области образовања, науке и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 70/19) и члана 49. став 1. алинеја 6 Статута Јавне установе Народно позориште Републике Српске, Управни одбор Позоришта, на редовној I сједници у 2024. години, одржаној дана 30. 1. 2024. године, д о н о с и

## **П Р А В И Л Н И К**

### **о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у ЈУ Народно позориште Републике Српске**

#### **I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 1.**

(1) Правилником о дисциплинској одговорности (у даљем тексту: Правилник) ближе се уређује:

- утврђивање дисциплинске одговорности за повреде радних обавеза,
- покретање дисциплинског поступка,
- вођење дисциплинског поступка,
- изрицање мјера за повреду радних обавеза,
- застарјелост дисциплинског поступка,
- удаљење радника с посла,
- материјална одговорност.

##### **Члан 2.**

- (1) Радник је дужан да се придржава обавеза прописаних законима који га обавезују у раду, Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске, Уговором о раду, Статутом Установе и овим правилником.
- (2) За повреду радних обавеза радник је одговоран послодавцу, а ако је повредом радних обавеза причињена материјална штета ЈУ Народно позориште Републике Српске (у даљем тексту: Установа), трећим лицима или је учињено кривично дјело или прекршај, радник је одговоран материјално, односно кривично и прекршајно.

#### **II. ПОВРЕДЕ ОБАВЕЗА И УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ РАДНИКА**

##### **Члан 3.**

- (1) Повреду обавезе из уговора о раду радник чини неизвршавањем или немарним, неблаговременим и несавјесним извршавањем радне обавезе.
- (2) Повреду радне обавезе радник може извршити чињењем или нечињењем.
- (3) За повреду радне обавезе радник одговара у поступку за утврђивање одговорности.
- (4) Одговорност за повреду радне обавезе не искључује кривичну, прекршајну и материјалну одговорност.



### III. ВРСТЕ ПОВРЕДА РАДНИХ ОБАВЕЗА

#### Члан 4.

(1) Повреде радних обавеза могу бити:

- 1) теже повреде радних обавеза, које су прописане Законом о раду и законима дјелатности, и
  - 2) лакше повреде радних обавеза, које су утврђене законом, колективним уговором и општим актом послодавца.
- (2) Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ.
- (3) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза.

### IV. ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

#### Члан 5.

(1) Теже повреде радних обавеза су:

- 1) одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду и одлуком о 40-часовној радној седмици,
- 2) одбијање радника да оде на комисијски љекарски преглед,
- 3) недостављање послодавцу потврде надлежног доктора медицине у случају наступања привремене спријечености за рад у року од три дана.
- 4) крађа, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима Установе, као и доношење штете трећим лицима, коју је Установа дужна да надокнади,
- 5) злоупотреба положаја са материјалним или другим посљедицама по Установу,
- 6) насилно понашање према радницима и трећим лицима,
- 7) долазак на посао у алкохолисаном стању или под утицајем опојних средстава, те коришћење алкохолних пића или опојних средстава током радног времена,
- 8) неоправдан изостанак са посла у трајању од три дана у календарској години,
- 9) изазивање националне или вјерске нетрпељивости,
- 10) непримјерено понашање према запосленима, омаловажавање и вријеђање запослених,
- 11) уношење оружја у Установу,
- 12) узнемиравање или злостављање запослених
- 13) одавање пословне или службене тајне,
- 17) намјерно онемогућавање или ометање других радника да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада у Установи,
- 18) ако радник не приступи одговарајућем љекарском прегледу код надлежних организација из области здравства, а по упуту Установе;
- 19) свако друго понашање радника којим се наноси штета интересима и угледу Установе или из кога се основано може закључити да даљи рад радника у Установи не би био могућ.

(2) Ако радник начини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радне обавезе у смислу набројаног у ставу 1. овога члана, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, такво поновљено понашање биће сматрано тежом повредом радне обавезе због које послодавац може отказати уговор о раду.



## V. ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

### Члан 6.

(1) Лакше повреде радних обавеза су:

- 1) кашњење на посао и одлазак прије истека радног времена,
- 2) некоректан однос према странкама и колегама,
- 3) конзумирање алкохола у мањим количинама за вријеме радног времена,
- 4) немаран однос према извршавању повјерених задатака,
- 5) излазак с посла у току радног времена без пријаве одласка на портирници Установе;
- 6) неоправдано изостајање с посла у трајању највише два дана у календарској години;
- 7) некоректан однос према странкама и запосленима који нема карактер теже повреде радне обавезе;
- 8) неевидентирање присутних позоришних умјетника прије почетка представе, од стране овлашћених лица у Установи;
- 9) занемаривање радних обавеза (нпр. неношење одговарајућих умјетничких костима, гардеробе, реквизите, дијелова сценографије и сл. на службени пут, по налогу Установе).
- 10) понашање које штети угледу Установе;
- 11) било какво друго понашање које представља кршење дужности у тиму и доводи у питање повјерење јавности приликом извођења представа;
- 12) неодазивање по позиву теоретској и практичној обуци и провјери стручног знања из области заштите на раду, заштите од пожара, као и других области пословања Установе када то Установа организује.
- 13) пушење у просторијама Позоришта које нису предвиђене у ту сврху,
- 14) некоришћење и неодржавање у исправном стању средстава за рад, службене одјеће и опреме за личну заштиту на раду.
- 15) друга понашања која штете угледу установа и институција, а која ће бити утврђена и другим општим актима послодавца, и могу се сматрати лакшим повредама радне дисциплине

## VI. ДИСЦИПЛИНСКЕ МЈЕРЕ

### Члан 7.

(1) За повреду радних обавеза и радне дисциплине раднику може бити изречена једна од сљедећих мјера:

- 1) писмено упозорење,
- 2) новчана казна,
- 3) престанак радног односа.

(2) Мјера из става 1. тачка 3. овог члана не може бити изречена за лакше повреде радне обавезе.

## VII. ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

### Члан 8.

(1) Овим правилником уређује се покретање, вођење и застарјелост дисциплинског поступка за утврђивање дисциплинске одговорности због повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине и питање материјалне одговорности радника.



## Члан 9.

- (1) Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати сваки радник и непосредни руководиоца који има сазнања о учињеној повреди радне обавезе и радне дисциплине.
- (2) Иницијатива за покретање дисциплинског поступка подноси се у писаној форми и мора бити образложена и поткријепљена доказима.

## Члан 10.

Дисциплински поступак покреће се захтјевом који треба да садржи: име и презиме радника који је учинио повреду радне обавезе, радно мјесто, стручну спрему и друге потребне податке, чињенични опис повреде радне обавезе, вријеме, мјесто и начин извршења, врсту и правну квалификацију повреде радне обавезе, последице учињене повреде, податке о причињеној штети, доказе за наводе из захтјева и друго.

## Члан 11.

- (1) Дисциплински поступак против радника који је учинио повреду радне обавезе покреће непосредни руководиоца или лице које он овласти.
- (2) Поступак утврђивања одговорности за теже повреде радних обавеза и дужности спроводи дисциплинска комисија, док за лакшу повреду радне обавезе исту утврђује и мјеру изриче директор или лице које он овласти.
- (3) Дисциплинску комисију чине три члана, од којих један мора бити из реда синдиката којем радник припада.
- (4) Чланове дисциплинске комисије именује директор из реда запослених, осим представника синдиката, које именује надлежни орган синдиката.
- (5) Изузетно, у случајевима када радник није члан синдиката, све чланове дисциплинске комисије именује орган управљања из реда запослених.
- (6) Изузетно, у случају када синдикална организација одбије да именује свог представника у дисциплинску комисију, све чланове дисциплинске комисије именује директор из реда запослених.
- (7) Дисциплинску комисију именује директор рјешењем у року од 60 дана од дана подношења захтјева за покретање дисциплинског поступка.

## Члан 12.

- (1) Лице овлашћено за покретање дисциплинског поступка дужно је поднијети захтјев у року од три мјесеца од дана сазнања, а најкасније у року од шест мјесеци од учињене повреде радне обавезе.
- (2) Прије покретања дисциплинског поступка против радника, непосредни руководиоца је обавезан да саслуша радника уз присуство предсједника синдикалне организације или члана синдиката којег он овласти. У случајевима када радник није члан синдикалне организације, радника ће саслушати непосредни руководиоца и један радник из сектора којем радник припада.
- (3) Рјешење о покретању дисциплинског поступка, заједно са комплетном документацијом и свим прилозима, обавезно се доставља раднику, дисциплинској комисији и синдикалној организацији.
- (4) Дисциплинска комисија ради у пуном саставу а одлуке доноси већином гласова.
- (5) Раднику против ког је покренут дисциплински поступак органи који воде поступак обавезни су омогућити приступ потребној документацији и присуство сједницама на којима се расправља о дисциплинској одговорности.
- (6) Против захтјева за покретање дисциплинског поступка радник може уложити приговор органу управљања у року од осам дана од дана његовог пријема.



### Члан 13.

- (1) По пријему захтјева, председник дисциплинске комисије позива подносиоца захтјева, радника против кога се води дисциплински поступак, представнике синдиката, свједоке и друга лица за утврђивање дисциплинске одговорности.
- (2) Позив мора бити уручен осам дана прије одржавања расправе.
- (3) Расправом руководи председник дисциплинске комисије, који даје и одузима ријеч, поставља питања, тражи објашњења, а након тога даје ријеч члановима дисциплинске комисије.
- (4) Расправа ће бити одложена ако не постоји доказ да је позив уручен, односно ако је радник оправдано спријечен да дође на расправу, а тада се одређује нови термин одржавања расправе.
- (5) О току расправе води се записник, који води секретар Установе и у који се уносе сви релевантни подаци у току вођења расправе, као и само доношење одлуке Комисије о дисциплинској одговорности.
- (6) Расправа пред Комисијом одвија се искључиво уз присуство радника унутар Установе те није могуће укључивање шире јавности.
- (7) У записнику мора бити назначен састав Комисије, мјесто, дан и час одржавања расправе, име и презиме радника против кога се води поступак и присуство осталих лица
- (8) У записник се уноси да ли је било приговора на састав Комисије и каква је одлука о томе донесена, да је прочитан захтјев, изјава радника против кога се води поступак, ток доказног поступка, имена и сви битни подаци о свједоцима и другим лицима која су саслушана и сл.
- (9) У записник се уноси вријеме када је Комисија закључила расправу. Записник потписују председник Комисије и записничар.
- (10) Потписан записник доставља се у року од три дана свим лицима која су присуствовала дисциплинској расправи.

### Члан 14.

- (1) Дисциплинска комисија, након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, предлаже директору да обустави поступак ако је наступила застара за покретање и вођење поступка.
- (2) У случају да дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да радник није одговоран, предлаже директору да радника ослободи одговорности.
- (3) Ако дисциплинска комисија након спроведеног поступка утврди да је радник одговоран због учињене повреде радне обавезе, у року од три дана доноси Приједлог о изрицању дисциплинске мјере и доставља га директору.
- (4) Директор ће у року од 8 дана од достављања Приједлога за изрицање дисциплинске мјере (приликом одлучивања о изрицању дисциплинске мјере није обавезан поступати по Приједлогу Комисије) донијети Рјешење о изрицању једне од сљедећих дисциплинских мјера:

1) писмено упозорење,

2) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, а која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодавца о изреченој мјери, и

3) престанак радног односа.

(4) Дисциплинска комисија може предложити директору да раднику за тежу повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, у смислу става 3. т. 2. и 3. овог члана, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине није такве природе да раднику треба да престане радни однос, умјесто отказа уговора о раду, изрекне једну од сљедећих мјера:

1) новчану казну у висини до 20% основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, а која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке о изреченој мјери, и

2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду, у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.



(5) Ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза, у смислу одредби овога Правилника, на приједлог дисциплинске комисије директор ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из става 3. т. 1. или 2. овог члана, па ако радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање биће сматрано тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду.

#### **Члан 15.**

- (1) На првостепену одлуку радник против кога је вођен дисциплински поступак и подносилац захтјева могу поднијети жалбу другостепеном органу, односно органу управљања у року од 15 дана од пријема одлуке.
- (2) Жалба одлаже извршење одлуке, а одлука другостепеног органа је коначна.
- (3) Одлука о дисциплинској одговорности обавезно се доставља раднику, подносиоцу захтјева и синдикалној организацији.
- (4) Одлука садржи; увод, диспозитив, образложење и поуку о правном лијеку.

#### **Члан 16.**

- (1) Покретање поступка за утврђивање одговорности радника застаријева у року од три мјесеца од дана када је повреда учињена, односно од дана сазнања за повреду, а најдаље у року од шест мјесеци од дана када је повреда учињена.
- (2) Вођење поступка застаријева протеклом шест мјесеци од дана покретања поступка за утврђивање одговорности радника.
- (3) Извршењу изречене мјере за повреду радне обавезе не може бити приступљено ако је протекло више од два мјесеца од дана коначне одлуке којом је мјера изречена.

#### **Члан 17.**

- (1) Лакшу повреду радне обавезе утврђује и одговарајућу дисциплинску мјеру изриче директор или лице које он овласти.
- (2) При изрицању дисциплинске мјере радник против кога се мјера изриче мора бити саслушан у присуству представника синдиката којем радник припада.

### **VIII. НАКНАДА МАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ**

#### **Члан 18.**

- (1) Ако радник намјерно или из крајње непажње проузрокује материјалну штету, дужан је да је надокнади.
- (2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, њена се висина утврђује у паушалном износу од стране комисије коју именује директор или лице које он овласти.
- (3) Ако штету проузрокује више радника, сваки од њих одговара за дио штете који је проузроковао, а ако не може бити утврђен дио штете који је проузроковао сваки поједини радник, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким дијеловима.
- (4) Ако је више радника проузроковало штету кривичним дјелом, за штету одговарају солидарно.
- (5) Ако не може бити утврђен тачан износ накнаде штете или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.
- (6) Ако је проузрокована штета знатно већа од утврђеног паушалног износа накнаде штете, послодавац може захтијевати накнаду у висини пуног износа проузроковане штете.
- (7) У раду комисије учествује и представник синдиката којем радник припада.
- (8) Радник који на раду и у вези са радом причини материјалну штету послодавцу може се ослободити плаћања накнаде за штету ако би тиме била угрожена егзистенција радника и његове



породице и у другим случајевима утврђеним појединачним колективним уговором или правилником о раду.

#### Члан 19.

- (1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини трећем лицу, радник и послодавац одговарају солидарно.
- (2) Послодавац који је, у складу са ставом 1. овог члана, надокнадио штету трећем лицу, има право да захтијева да му радник надокнади исплаћени износ.

#### Члан 20.

- (1) Радник има право на накнаду штете од послодавца коју претрпи на раду или у вези са радом, осим ако је штета настала његовом кривицом или крајњом непажњом.
- (2) Ако између послодавца и радника не буде постигнута сагласност о висини и начину накнаде штете, оштећена страна своје право на накнаду штете остварује путем надлежног суда, у складу са законом.

### IX. УДАЉЕЊЕ РАДНИКА СА РАДА

#### Члан 21.

- (1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радњи које угрожавају имовину веће вриједности, послодавац га може удаљити с рада и прије отказивања уговора о раду.
- (2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца, у ком року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.
- (3) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка, ако послодавац другачије не одлучи.
- (4) Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### Члан 22.

По истеку удаљења из члана 21. став 2. овог правилника послодавац је дужан да радника врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. Закона о раду.

#### Члан 23.

- (1) За вријеме привременог удаљења радника са рада, у смислу одредби овога правилника, раднику припада накнада плате у висини 50% основне плате коју би остварио да је на раду.
- (2) Накнаду плате за вријеме привременог удаљења са рада, у смислу овог правилника, исплаћује послодавац, уз право на регресни захтјев од органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор.

#### Члан 24.

Раднику који је био привремено удаљен са рада, у смислу одредби овог правилника, припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу Закона, Уговора о раду и Посебног колективног уговора и пуног износа плате, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности, на терет органа који је покренуо кривични поступак, односно одредио притвор,



2) ако раднику не престане радни однос због учињене теже повреде радне дужности, на терет послодавца.

## **X. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 25.**

Сва питања из области дисциплинске одговорности радника који нису регулисана овим Правилником, биће рјешавана према одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора.

### **Члан 26.**

Започети поступци о дисциплинској и материјалној одговорности радника који нису окончани до ступања на снагу овог правилника биће окончани по прописима на основу којих је поступак започет.

### **Члан 27.**

- 1) Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности радника Установе доноси Управни одбор Установе.
- 2) Измјене и допуне овог правилника врше се на начин и по поступку прописаном за његово доношење.

### **Члан 28.**

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

Број: 87-1/24

Датум: 30. 1. 2024. године



Предсједник Управног одбора

*Рајна Плавшић*

Рајна Плавшић, дипл. правник