

На основу члана 37. Статута Ансамбла народних игара и песама Србије “КОЛО” број 02-1238 од 01. октобра 2012. године, а у вези са чланом 179. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05,61/05,54/09,32/13,75/14 и 13/17- Одлука УС) (даље: Закон), директор Ансамбла народних игара и песама Србије “КОЛО” дана 11. септембра 2017. године доноси

ПРАВИЛА О РАДНОЈ ДИСЦИПЛИНИ И ПОНАШАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У АНСАМБЛУ НАРОДНИХ ИГАРА И ПЕСАМА СРБИЈЕ “КОЛО”

І Основне одредбе

Члан 1

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилима.

Члан 2

Запосленом који не поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилима, послодавац може изрећи неку од мера за непоштовање радне дисциплине или отказати уговор о раду, у складу са Законом.

ІІ Повреде дисциплине и правила понашања

Члан 3

Повредом дисциплине и правила понашања сматра се ако запослени:

1. Приликом заснивања радног односа да нетачне податке о чињеницама од значаја за заснивање радног односа (висина и врста школске спреме, знање страних језика, познавање рада на рачунару, поседовање возачке дозволе одређене категорије и сл.);
2. учестано касни на почетак рада тако да укупно време закъшањења на месечном ниову износи најмање 45 минута;
3. неоправдано напусти радно место пре истека радног времена;
4. неоправдано изостане са рада три дана узастопно у току једног месеца;
5. неоправдано изостане са рада пет дана са прекидима у току шест месеци;
6. одбије одлазак на периодични/систематски преглед на који га упуту Послодавац;
7. одбије учешће на обуци и провери знања из области безбедности и здравља на раду на које га упуту или непосредно организује Послодавац;
8. одбије стручно усавршавање на које га упуту Послодавац;
9. не поштује мере и не користи средства за очување безбедности и здравља на раду;
10. неоправдано одбије извршавање радних обавеза;
11. немарно, неблаговремено и несавесно извршава радне обавезе;

12. неовлашћено даје на послугу средства која су му поверена за извршење радних обавеза;
13. ненаменски или у приватне сврхе користи средства која му је поверена за извршење радних обавеза;
14. несавесно и немарно рукује средствима и имовином Послодавца која му је поверена за извршавање радних обавеза;
15. незаконито располаже средствима која су му поверена за извршавање радних обавеза;
16. фалсификује новчана и друга документа у вршењу радних обавеза;
17. омета друге запослене у процесу рада тако да им отежава извршавање њихових радних обавеза;
18. одаје службене, пословне и друге тајне утврђене позитивним прописима и интерним актима Послодавца;
19. одаје пословне информације неовлашћеним лицима;
20. неовлашћено износи личне податке о другим запосленима;
21. неовлашћено износи податке о зарадама и другим примањима запослених;
22. нетачно приказује резултате рада, време проведено на раду своје и других запослених;
23. нарушава углед Послодавца;
24. злоупотребљава пословно име и логотип Послодавца;
25. злоупотребљава право на плаћено и/или неплаћено одусуство;
26. долази на рад у алкохолисаном стању;
27. током рада ужива алкохол или опијате или друге недозвољене психоактивне супстанце;
28. изазива нереди и туче и/или учествује у нередима и тучама током радног времена у просторијама Послодавца и/или на местима где Послодавац одржава концерте/програме;
29. недолично се понаша према трећим лицима (странке, гости, сарадници, публика);
30. нечасно се понаша према својим непосредним сарадницима;
31. увредљиво поступа према другим запосленима (оговарање, псовке, претње, агресија, исмејавање, давање погрдних надимака, исмејавање говорних мана и/или других недостатака, исмејавање социјалног порекла, узнемиравање употребом службених телефона и интранетом, добацавање сексуалних понуда и сл.)
32. шири неистине о другим запосленима;
33. у испуњавању својих радних обавеза према другим запосленима врши дискриминацију на основу пола, расне, верске и друге припадности;
34. не пријављује повреде радних обавеза и радне дисциплине других запослених којима је био сведок.
35. изврши злостављање на раду или злоупотреби право на заштиту од злостављања на раду, у складу са законом;
36. ако је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца;
37. изврши повреду Кодекса понашања запослених у Ансамблу народних игара и песама Србије „КОЛО“ која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим Правилима;
38. изврши остале повреде радних обавеза утврђених законом и општим актима Послодавца.

III Поступак утврђивања одговорности за повреде дисциплине и правила понашања

Члан 4

Контролу поштовања дисциплине и прописаних правила понашања врше врше руководиоци организационих јединица – сектора Ансамбла, дефинисани правилником о организацији и систематизацији послова у Ансамблу (даље: овлашћени запослени).

Запослени је дужан да случајеве повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила, пријави овлашћеном запосленом.

Свака лажна или злонамерна пријава представља недозвољено понашање.

Члан 5

О извршеној повреди дисциплине и правила понашања, овлашћени запослени на основу непосредне контроле поштовања дисциплине и правила понашања или по достављању пријаве, обавештава у писаној форми директора.

Члан 6

Обавештење из члана 5. ових правила, нарочито садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду дисциплине и правила понашања;
- врсту повреде дисциплине и правила понашања из члана 3. ових правила;
- околности под којима је настала повреда дисциплине и правила понашања;
- доказе о извршеној повреди (изјаве, пријаве и др.) и друге чињенице битне за одлучивање.

Члан 7

Директор је дужан да запосленом за кога је добио обавештење о учињеној повреди дисциплине и правила понашања, достави упозорење у писаној форми, у року од 30 (тридесет) радних дана од дана добијања обавештења.

У упозорењу из става 1. овог члана директор је дужан да наведе основ за отказ уговора о раду, чињенице и доказе да су се стекли услови за отказ и рок у коме запослени мора да се изјасни на наводе из упозорења, а који не може бити краћи од осам дана од дана достављања упозорења.

Члан 8

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 7. став 2. ових правила.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 9

Уколико утврди повреду радне дисциплине, директор може запосленом отказати уговор о раду.

Уколико постоје олакшавајуће околности или ако је природа повреде радне дисциплине и правила понашања таква да повреда није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може изрећи једну од следећих мера:

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

- 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 зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 7. ових правила, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне дисциплине.

Члан 10

Отказ уговора о раду из члана ових правила 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.

IV Завршне одредбе

Члан 11

Ова правила ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Ансамбла народних игара и песама Србије "КОЛО"

Директор Ансамбла "КОЛО"
Владимир Декић



Датум истицања на
Огласну таблу:

..... 12. 09. 2017.