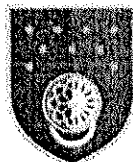


Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
KANTON SARAJEVO
Ministarstvo kulture i sporta



Босна и Херцеговина
Федерација Босне и Херцеговине
КАНТОН САРАЈЕВО
Министарство културе и спорта

Bosnia and Herzegovina
Federation of Bosnia and Herzegovina
CANTON SARAJEVO
Ministry of Culture and Sports

Broj: 12-02-13273-1/23
Sarajevo, 19.04.2023. godine

JAVNA USTANOVA
NARODNO POZORIŠTE
SARAJEVO
Broj: 2654/23
Datum: 26.04.2023. god.

U skladu sa odredbama člana 42. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94), a u vezi člana 118. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/18 i 44/22), na zahtjev Javne ustanove “Narodno pozorište Sarajevo” (broj: 05-2528/23 od 18.04.2023.godine), Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo razmotrilo je Pravilnik o radu Javne ustanove “Narodno pozorište Sarajevo” (broj: 05-2520/23 od 18.04.2023.godine) i daje slijedeće:

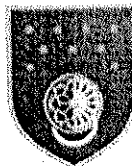
MIŠLJENJE

Pravilnik o radu Javne ustanove “Narodno pozorište Sarajevo” (broj: 05-2520/23 od 18.04.2023.godine) usklađen je sa odredbama :

1. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94),
2. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, 89/19 i 44/22),
3. Pravila i postupaka za izradu zakona i drugih propisa Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj 71/14),
4. Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 9/19),
5. Zakona o pravima demobiliziranih branilaca i članova njihovih porodica (“Službene novine FBiH”, broj 54/19),
6. Uredbe o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, gradu Sarajevo i općinama u Kantonu Sarajevo (“Službene novine Kantona Sarajevo”, broj 37/20 i 27/21),
7. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 19/21 i 10/22),



Bosna i Hercegovina
Federacija Bosne i Hercegovine
KANTON SARAJEVO
Ministarstvo kulture i sporta

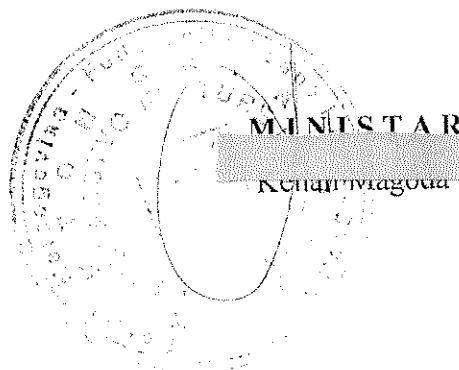


Босна и Херцеговина
Федерација Босне и Херцеговине
КАНТОН САРАЈЕВО
Министарство културе и спорта

Bosnia and Herzegovina
Federation of Bosnia and Herzegovina
CANTON SARAJEVO
Ministry of Culture and Sports

8. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 10/23).

Pripremila: [redacted]
Kontrolisao: Dragan Vujmilović



Dostaviti :

1. Javna ustanova “Narodno pozorište Sarajevo“, ul. Obala Kulina bana br. 9.
2. a/a

**JU NARODNO POZORIŠTE
SARAJEVO
UPRAVNI ODBOR**

Broj:05-2521/23

Sarajevo,18.04.2023. godine

Na osnovu člana 40. stav (1) tačka g), člana 95. stav (1) tačka a) i člana 96. Pravila JU Narodno pozorište Sarajevo, broj: 05-1672/23 od 14.03.2023. godine, Upravni odbor JU Narodno pozorište Sarajevo, na sjednici održanoj dana, 18.04.2023. godine, donosi

O D L U K U
o usvajanju Pravilnika o radu JU Narodno pozorište Sarajevo

I

Upravni odbor JU Narodno pozorište Sarajevo donosi Pravilnik o radu JU Narodno pozorište Sarajevo, broj:05-2520/23 od 18.04.2023. godine.

II

Pravilnik o radu JU Narodno pozorište Sarajevo, broj:05-2520/23 od 18.04.2023. godine stupa na snagu danom dobijanja konačnog Mišljenja od strane Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo.

III

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu JU Narodno pozorište Sarajevo, prestaje sa važenjem Pravilnik o radu JU Narodno pozorište Sarajevo, broj:05-2014/20 od 10.06.2020. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu JU Narodno pozorište Sarajevo, broj:05-4538/22 od 24.05.2022. godine.

IV

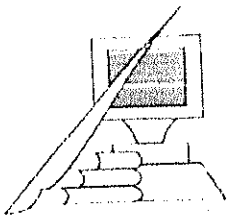
Nakon stupanja na snagu Pravilnik o radu JU Narodno pozorište Sarajevo će se objaviti na oglasnoj ploči, web stranici JU Narodno pozorište Sarajevo i „Službenim novinama Kantona Sarajevo“.

**PREDSJEDNICA
UPRAVNOG ODBORA**

Edina Bapo

Dostaviti:

- web stranici JU Narodno pozorište Sarajevo,
- Službene novine Kantona Sarajevo,
- Ministarstvu kulture i sporta Kantona Sarajevo,
- oglasna ploča JU Narodno pozorište,
- Upravni odbor,
- a/a.



SINDIKAT SREDNJEG I VISOKOG OBRAZOVANJA, ODGOJA, NAUKE I KULTURE
BOSNE I HERCEGOVINE

KANTONALNA ORGANIZACIJA
KANTONA SARAJEVO

SINDIKALNA ORGANIZACIJA
JU NARODNO POZORIŠTE SARAJEVO

LAURIA DOLICANINA
NARODNO POZORIŠTE
SARAJEVO
Brog: 2501/23
17.04.2023
Datum: god.

BROJ : 08 – 02 – 99/23
SARAJEVO, 17.04.2023

DIREKTORU POZORIŠTA
EDIN MUSTAFIĆ

Predmet : Pozitivno mišljenje Sindikalne organizacije JU NPS na Nacrt Pravilnika o radu JU Narodno pozorište Sarajevo na koji je Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo dalo prethodnu saglasnost.

Poštovani direktore,

Na osnovu elektronskog zahtjeva od 17.04.2023. godine Odjela za pravne poslove za dostavljanje mišljenja na **Nacrt Pravilnika o radu JU Narodno pozorište Sarajevo na koji je Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo dalo prethodnu saglasnost.** Sindikalni odbor JU Narodno pozorište Sarajevo na elektronskoj sjednici održanoj 17.04.2023. godine u 12:06 sati **jednoglasno daje pozitivno mišljenje na Nacrt Pravilnika o radu JU Narodno pozorište Sarajevo na koji je Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo dalo prethodnu saglasnost.**

Šaković Moamer, podpredsjednik
po punomoći: 08 – 32/15
od 06:05.2022

Pripremila : Igdalā Dolicanin

Dostaviti :

- direktoru Pozorišta
- a/a SO JU NPS

**KANTON SARAJEVO
MINISTARSTVO KULTURE I SPORTA
JAVNA USTANOVA NARODNO POZORIŠTE SARAJEVO
UPRAVNI ODBOR**

PRAVILNIK O RADU

April, 2023. godine

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. i 37. stav 2. Zakona o ustanovama ("Službeni list RBiH", br. 6/92, 8/93 i 13/94), člana 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", br. 26/16, 89/18 i 44/22), člana 23. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 19/21 i 10/22), člana 1. i 2. Odluke o registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 9/19), člana 179. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/23) i člana 95. stav 1. tačka a) Pravila Javne ustanove Narodno pozorište Sarajevo broj:05-1672/23 od 14.03.2023. godine, a nakon obavljene konsultacije sa Sindikalnom organizacijom Javne ustanove Narodno pozorište Sarajevo, Upravni odbor Javne ustanove Narodno pozorište Sarajevo, na sjednici održanoj dana 18.04.2023. godine, donio je

PRAVILNIK O RADU

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1. (Predmet)

(1) Pravilnikom o radu Javne ustanove Narodno pozorište Sarajevo (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuje se: prava i obaveze radnika i poslodavca Javne ustanove Narodno pozorište Sarajevo (u daljem tekstu: Pozorište), zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, sadržaj i vođenje Registra, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, radno vrijeme, odmori i odsustva, privremeni i povremeni poslovi, zaštita radnika, plaće i naknade plaća, naknada štete, povrede radnih obaveza, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, sindikalno organizovanje, pravo na štrajk i druga pitanja iz radnog odnosa.

(2) Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom Pravilniku uključuje oba roda.

Član 2. (Organizacija rada)

- (1) Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta uređena su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Pozorišta. Ovim Pravilnikom utvrđeni su i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa.
- (2) Prava i obaveze po osnovu rada odnose se na sve radnike koji su u radnom odnosu u Pozorištu.
- (3) Radnik je lice koje u radnom odnosu obavlja određene poslove definisane u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze po osnovu Zakona o radu, Zakona o pozorišnoj djelatnosti, ovog Pravilnika i drugih akata Pozorišta.
- (4) Radnici koji su zasnovali radni odnos zaključuju ugovor o radu sa Pozorištem.
- (5) Radi ostvarivanja djelatnosti Pozorišta i pozorišnog repertoara, unutrašnjom organizacijom se utvrđuje da se rad u Pozorištu odvija unutar ureda direktora Pozorišta, organizacionih jedinica i službi.
- (6) U Pozorištu su organizovane sljedeće organizacione jedinice:
 - a.) Opera Narodnog pozorišta,
 - b.) Drama Narodnog pozorišta,
 - c.) Balet Narodnog pozorišta,
 - d.) Tehnika.
- (7) U Pozorištu su organizovane službe:
 - a.) Ekonomsko-pravna,
 - b.) Marketinga i propagande.
- (8) Organizacione jedinice i službe nemaju svojstvo pravnog lica i nemaju ovlaštenja u pravnom prometu.

- (9) Procesom rada u organizacionim jedinicama rukovode umjetnički direktori Opere, Drame, Baleta, direktor Tehnike i rukovodioci Ekonomsko- pravne službe i službe Marketinga i propagande, a isti su odgovorni za svoj rad i rad svake pojedine organizacione jedinice ili službe direktoru Pozorišta, Upravnom odboru i Nadzornom odboru Pozorišta.
- (10) Organizacione jedinice Drama, Opera i Balet samostalno pripremaju i izvode operna, koncertna, dramska i baletna umjetnička djela kao i ostale odgovarajuće oblike muzičko-scenske djelatnosti.
- (11) Organizaciona jedinica Tehnika obavlja tehničke i druge pomoćne poslove radi ostvarivanja djelatnosti Pozorišta.
- (12) Ekonomsko-pravna služba je uži organizacioni oblik, koja u saradnji sa organizacionim jedinicama obavlja određene stručno administrativne, ekonomske, pravne i druge poslove radi ostvarivanja djelatnosti Pozorišta.
- (13) Služba Marketinga i propagande obavlja marketinško-propagandne poslove radi ostvarivanja djelatnosti Pozorišta.

Član 3. **(Značenje pojmova)**

Pojedini nazivi koji se koriste u ovom Pravilniku imaju sljedeće značenje:

- a.) „poslodavac“ u smislu Pravilnika je Pozorište koje upošljava radnika na osnovu ugovora o radu;
- b.) „radnik“ je punoljetno fizičko lice sa punom poslovnom sposobnosti koje je sa ustanovom zaključilo ugovor o radu ili se nalazilo u radnom odnosu sa ustanovom na dan stupanja na snagu Pravilnika, kao i lice koje nakon stupanja na snagu Pravilnika zasnjuje radni odnos u ustanovi;
- c.) „radno mjesto“ obuhvata poslove i zadatke koje radnik obavlja u toku radnog vremena;
- d.) „puno radno vrijeme“ obuhvata rad od 40 sati sedmično;
- e.) „nepuno radno vrijeme“ obuhvata rad kraći od 40 sati sedmično;
- f.) „staž“ znači staž proveden na radu, tj. u radnom odnosu.

II - RADNI ODNOS

Član 4. **(Zasnivanje radnog odnosa)**

- (1) Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.
- (2) Radni odnos sa poslodavcem radnik zasniva zaključivanjem ugovora o radu na osnovu javnog oglasa.
- (3) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) u skladu sa Zakonom o radu Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije BiH”, broj 26/16, 89/18 i 44/22) (u daljem tekstu: Zakon o radu).
- (4) Radnik lično obavlja poslove za Pozorište i po tom osnovu ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Pravilima i ovim Pravilnikom.
- (5) Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 5. **(Opći i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa)**

- (1) Lice koje aplicira na oglas za zasnivanje radnog odnosa u Pozorištu mora ispunjavati opće uslove utvrđene Zakonom o radu i to:

- a.) punoljetnost,
 - b.) opća zdravstvena sposobnost,
 - c.) državljanstvo odnosno strani državljanin u skladu sa Zakonom o upošljavanju stranaca FBiH.
- (2) Posebni uslovi za svako pojedino radno mjesto utvrđeni su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (3) Poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa za radnika - pozorišne umjetnike jeste uspješno položena audicija.

Član 6.

(Zasnivanje radnog odnosa sa pozorišnim umjetnicima)

- (1) Radni odnos u Pozorištu zasniva se sa pozorišnim umjetnicima i drugim pozorišnim radnicima u skladu sa Zakonom o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18 i 44/22), Zakonom o pozorišnoj djelatnosti ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 42/13 - Prečišćeni tekst i 6/16) i Kolektivnim ugovorom za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/23).
- (2) Izbor pozorišnih umjetnika i drugih pozorišnih radnika vrši se na osnovu oglasa u skladu sa Pravilima JU Narodno pozorište Sarajevo, ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje:
- a.) Umjetnički direktor organizacione jedinice u Pozorištu na period od 4 godine,
 - b.) pozorišni umjetnici (operni i baletni solisti, pedagozi baleta i balet majstori, dramski glumci, reditelji, dirigenti, koreografi, korepetitori, dramaturzi, scenografi, kostimografi, inspicijenti, inspicijent-asistent reditelja i vajari) na period od tri godine,
 - c.) pozorišni umjetnici koji čine kolektivna umjetnička tijela u operi, baletu i orkestru na period do tri godine.
- (4) Ugovor o radu se neće produžavati sa onim pozorišnim umjetnicima koji nisu bili angažovani u prethodnom ugovornom periodu u projektima Pozorišta, izuzev u slučaju bolesti ili ako krivičom poslodavca nije angažovan u ugovornom periodu.
- (5) Pozorišni umjetnici i drugi pozorišni radnici sa kojima se neće zaključiti novi ugovor o radu, obavještavaju se o tome najkasnije 6 mjeseci prije isteka ugovorenog roka.
- (6) Odredbe stava 3. ovog člana neće se primjenjivati na umjetnike sa najmanje osam godina radnog staža na umjetničkim poslovima i to:
- a.) baletske umjetnike,
 - b.) operne umjetnike,
 - c.) dramske umjetnike,
 - d.) članove opernih i baletskih horova i orkestra.
- (7) Sa umjetnicima iz prethodnog stava zaključuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Član 7.

(Postupak prijema u radni odnos)

- (1) Slobodna i upražnjena radna mjesta u Pozorištu se popunjavaju na temelju prethodne saglasnosti Vlade Kantona Sarajevo za prijem u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme i vrši se na osnovu obaveznog javnog oglašavanja upražnjenih radnih mjesta putem javnog oglasa.
- (2) Kada se u Pozorištu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, a u skladu sa Programom rada za tekuću godinu, Upravni odbor Pozorišta donosi odluku o raspisivanju oglasa, a direktor zaključuje ugovor o radu sa radnikom u skladu sa ovim Pravilnikom odnosno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (3) Zasnivanje radnog odnosa sa radnikom vrši se u skladu sa posebnim uslovima za određeno radno mjesto utvrđeno u skladu sa organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta u Pozorištu.

Član 8.
(Postupak prijema u radni odnos)

- (1) Postupak prijema u radni odnos na određeno i neodređeno vrijeme u Pozorištu vrši se na osnovu obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.
- (2) Poslodavac je dužan provesti postupak javnog oglašavanja za prijem u radni odnos i u slučajevima kada dolazi do isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, ako još uvijek postoji potreba za zapošljavanjem na to radno mjesto.
- (3) U slučaju isteka ugovora na određeno vrijeme nakon provođenja javnog oglasa, ako još uvijek postoji potreba za zapošljavanjem na to radno mjesto, ugovor se može produžiti bez provođenja ponovnog javnog oglasa, s tim da ukupno trajanje ugovora koji je istekao i produženog ugovora ne može biti duže od šest mjeseci.

Član 9.
(Prijem pripravnika)

Postupak prijema u radni odnos na određeno vrijeme, podrazumijeva i provođenje procedure obaveznog javnog oglašavanja i u slučajevima prijema pripravnika.

Član 10.
(Izuzeci)

- (1) Izuzetno od odredbe člana 8. ovog Pravilnika, prijem u radni odnos vrši se bez provedenog postupka obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u slučaju:
- a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18 i 44/22) i ovim Pravilnikom, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu;
 - b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 4/04, 29/09 i 18/13) i Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba ("Službene novine Federacije BiH", br. 41/01, 22/05 i 9/08);
 - c) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, sprječavanja nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, a najduže do 3 mjeseca, u kojem periodu se mora okončati postupak prijema u radni odnos u skladu sa Uredbom, ako kod poslodavca ne dođe do prestanka razloga za neophodno hitno angažovanje radnika;
 - d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog elementarne nepogode, epidemije, trovanja, i sl., a najduže do 12 mjeseci.
- (2) Prijem u radni odnos bez obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do šest mjeseci, u kojem periodu se mora okončati postupak prijema u radni odnos u skladu sa odredbama Uredbe, u sljedećim slučajevima:
- a) prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika;
 - b) prestanka radnog odnosa bez otkaznog roka;
 - c) porodiljskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja.
- (3) U smislu stava (2) ovog člana, bez obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos, jedno lice se može zaposliti kod istog poslodavca samo jednom po istom osnovu i za isto radno mjesto.

(4) Radnik može bez provedenog postupka javnog oglašavanja zasnovati radni odnos kod drugog poslodavca čiji je osnivač Kanton Sarajevo ili u kojem Kanton Sarajevo učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala pod sljedećim uvjetima.

a) da postoji pisana saglasnost poslodavca kod kojeg radnik zasniva radni odnos;

b) da postoji pisana saglasnost radnika;

c) da postoji pisana saglasnost ministra u čijem resoru se nalaze oba poslodavca.

(5) Radni odnos se može zasnovati u skladu sa stavom (4) ovog člana, samo na radno mjesto koje podrazumijeva iste minimalne uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, bez izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu.

(6) Radni odnos iz stava (4) ovog člana prestaje i zasniva na način propisan Zakonom.

(7) U slučajevima kada je od strane nadležnog suda donesena pravosnažna sudska presuda, zaključena sudska ili vansudska nagodba, neće se provoditi postupak obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.

Član 11. **(Objava javnog oglasa)**

(1) Javni oglas Poslodavac objavljuje u jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na teritoriji Federacije Bosne i Hercegovine, web stranici „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“, web stranici ustanove.

(2) Na internet stranicama se objavljuje puni tekst javnog oglasa, a izuzetno od stava (2) ovog člana u dnevnim novinama se može objaviti samo obavijest o javnom oglasu.

(3) Oglas ostaje objavljen u čitavom periodu roka prijave.

(4) Rok za prijave je najmanje deset (10) dana, od dana objave u dnevnim novinama.

Član 12. **(Sadržaj javnog oglasa)**

(1) Javni oglas sadrži najmanje sljedeće podatke:

a) naziv, sjedište i internet adresu Pozorišta;

b) naziv radnog mjesta i opis poslova, te potrebne uslove iz Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;

c) prednost u zapošljavanju po posebnim propisima;

d) naznaku da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme, te trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme;

e) naznaku o trajanju probnog rada, ako je propisan;

f) mjesto obavljanja rada i radno vrijeme;

g) iznos osnovne plaće;

h) rok u kome se podnose prijave;

i) telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja;

j) adresu na koju se prijave podnose;

k) dokumentaciju koja se podnosi uz prijavu;

l) način predavanja dokumentacije.

(2) Javni oglas mora da sadrži i obavještenje da kandidat može kod poslodavca preuzeti pitanja za pismeni ispit i listu propisa i literature iz oblasti iz koje će se polagati usmeni, pismeni i praktični ispit odnosno audicija, a koji moraju biti prilagođeni radnom mjestu koje se oglašava.

(3) Pitanja za pismeni ispit moraju biti ponuđena na način da imaju više odgovora od kojih je samo jedan tačan.

(4) Pitanja, listu propisa i literature iz oblasti iz koje će se polagati usmeni, pismeni i praktični ispit odnosno audicija, poslodavac utvrđuje i objavljuje na svojoj web stranici prije objavljivanja javnog oglasa.

Član 13.

(Komisija za postupak prijema u radni odnos)

(1) Za provođenje postupka prijema u radni odnos na upražnjena radna mjesta, poslodavac imenuje Komisiju za provođenje postupka prijema u radni odnos (u daljem tekstu: Komisija) iz reda svojih radnika.

(2) Komisija broji najmanje tri člana i ima neparan broj članova.

(3) Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas. Ukoliko poslodavac nema dovoljan broj zaposlenika koji imaju isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas, kao članovi Komisije mogu se angažovati i zaposlenici drugih poslodavaca.

(4) Administrativno - tehničke poslove za Komisiju obavlja sekretar zaposlen kod poslodavca koji provodi postupak prijema u radni odnos.

(5) U slučaju kada je javni oglas objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, poslodavac može imenovati jednu ili više komisija u zavisnosti od srodnosti zanimanja.

(6) Članovi Komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti.

(7) Članovi Komisije i sekretar, na konstituirajućoj sjednici Komisije, potpisuju izjavu o nepristrasnosti, povjerljivosti i nepostojanju sukoba interesa, kojom potvrđuju da su upoznati sa obavezom da tokom cijelog postupka rada u Komisiji su dužni prijaviti sukob interesa i tražiti izuzeće iz rada Komisije, iz razloga propisanih u članu 15 ovog Pravilnika.

(8) Komisija je obavezna donijeti poslovnik o radu i dostaviti odgovornom licu kod poslodavca odmah, a najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja, a poslodavac je dužan poslovnik objaviti na svojoj web stranici dan nakon objavljivanja javnog oglasa iz člana 11. ovog Pravilnika i isti se ne može mijenjati u toku trajanja postupka prijema u radni odnos.

(9) Poslovnik iz stava (8) ovog člana poslodavac je obavezan učiniti dostupnim na svojoj web stranici, od dana objavljivanja na web stranici do donošenja odluke o prijemu u radni odnos.

(10) Poslovnikom iz stava (8) ovog člana definišu način provođenja pismenog, usmenog, praktičnog ispita odnosno audicije, te kriteriji bodovanja kandidata. Pismeni ispit se može vrednovati sa najmanje 60%, a najviše 70% od ukupnog broja bodova.

Član 14.

(Prijava na javni oglas)

Prijava na javni oglas se podnosi Komisiji putem Poslodavca, u zatvorenoj koverti sa naznakom „NE OTVARAJ – PRIJAVA NA OGLAS“.

Član 15.
(Izuzeće članova Komisije)

- (1) Član Komisije koji je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena, bračni ili vanbračni partner, usvojlac ili usvojenik, će odmah ili najkasnije dva dana od dana saznanja za razloge izuzeća zatražiti izuzeće od rada u Komisiji.
- (2) Po zahtjevu za izuzeće iz stava (1) ovog člana poslodavac donosi odluku o izuzeću najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.

Član 16.
(Postupanje komisije po pristiglim prijavama)

- (1) Po isteku roka za podnošenje prijave na javni oglas, Komisija pregleda sve pristigle prijave i dostavljene dokaze, utvrđuje njihovu ispravnost i sastavlja spisak kandidata među kojima se provodi izborni postupak.
- (2) Spisak kandidata iz stava (1) ovog člana potpisuju svi članovi Komisije.
- (3) Komisija pismenim putem obavještava kandidate čija dokumentacija nije ispravna da nisu na spisku kandidata među kojima se provodi izborni postupak, sa navođenjem razloga zašto pristigla prijava nije ispravna, uz mogućnost uvida u dostavljenu dokumentaciju, u roku od tri dana od dana prijema obavijesti.

Član 17.
(Provođenje ispita)

- (1) Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se provodi u zavisnosti od stepena stručne sprema koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi postupak prijema.
- (2) Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano osnovno obrazovanje zasniiva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata.
- (3) Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više ili visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniiva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te provedenog pismenog i usmenog ispita sa svakim od kandidata.
- (4) Izuzetno od stava (3) ovog člana, umjesto pismenog i usmenog ispita, u oglasnoj proceduri za radna mjesta koja su u skladu sa propisom koji uređuje pozorišnu djelatnost propisana kao umjetnička zanimanja, provodit će se samo audicija.
- (5) Komisija na osnovu utvrđenih bodova na pismenom i usmenom ispitu, odnosno za umjetnička zanimanja na audiciji, i utvrđene prednosti po osnovu posebnih propisa, sačinjava Listu uspješnih kandidata.
- (6) Komisija je dužna, Listu uspješnih kandidata sa bodovima zajedno sa potpisanim zapisnicima o radu Komisije, dostaviti poslodavcu u roku od tri radna dana nakon obavljenog usmenog ili praktičnog ispita odnosno audicije.
- (7) Poslodavac je dužan, u roku ne kraćem od pet dana prije objavljivanja javnog oglasa, obratiti se Uredu sa zahtjevom za imenovanje supervizora i zamjenika supervizora (u daljem tekstu: supervizor) za nadzor nad provođenjem postupka prijema u radni odnos.
- (8) U slučaju spriječenosti supervizora da obavlja poslove utvrđene ovom uredbom mijenja ga zamjenik supervizora.
- (9) Uz zahtjev za imenovanje supervizora, poslodavac je dužan priložiti naziv radnog mjesta, opis poslova, potrebne uslove za radno mjesto za koje se provodi postupak prijem u radni odnos, propisane pravilnikom kojim se reguliše unutrašnja sistematizacija radnih mjesta, broj izvršilaca koji se primaju u radni odnos, sa naznakom da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (10) Supervizor je dužan potpisati obrazac izjave koji će definisati Vlada Kantona Sarajevo.

- (11) Ured će obavijestiti poslodavca o imenovanju supervizora za nadzor nad provođenjem postupka javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u roku, ne dužem od pet dana, od dana prijema zahtjeva iz stava (7) ovog člana.
- (12) Supervizor je fizičko lice, imenovano od strane Ureda, sa Liste supervizora koje sačinjava i vodi Ured, a na koju saglasnost daje Vlada Kantona Sarajevo.
- (13) Listu supervizora iz stava (12) ovog člana Ured sačinjava iz reda zaposlenih u organima državne službe i organima i institucijama, na prijedlog rukovodioca istih, te lica iz akademske zajednice i nevladinog sektora. Supervizor ne može biti lice zaposleno u Uredu.
- (14) Supervizor u konkretnom slučaju ne može biti lice zaposleno kod poslodavca koji provodi postupak javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.
- (15) Supervizor mora imati najmanje isti stepen stručne spreme koja se zahtjeva kao potrebni uslov za radno mjesto za koje je raspisan javni oglas.
- (16) U slučaju da se jednim javnim oglasom popunjava više radnih mjesta različitog stepena stručne spreme, supervizor moraju imati najvišu stručnu spremu koja se traži javnim oglasom.
- (17) Ukoliko poslodavac imenuje dvije ili više komisija, za svaku komisiju će se imenovati supervizor.
- (18) Naknada za rad supervizora uredit će se posebnim aktom Vlade Kantona Sarajevo.
- (19) Supervizor je nadležan i dužan:
- a) da prati pravilnu primjenu odredbi Uredbe prilikom provođenje postupka javnog oglašavanja za prijem u radni odnos;
 - b) da nadzire rad Komisije, na način da prati rad Komisije od njenog imenovanja,
 - c) da bude prisutan prilikom otvaranja pristiglih prijava na javni oglas;
 - d) da vrši nadzor nad otvaranjem, pregledanjem i ocjenom pristiglih prijava na javni oglas;
 - e) da nadzire postupak izbora kandidata provođenjem ispita, i to pismenog, usmenog i praktičnog dijela ispita odnosno audicije;
 - f) te da obavlja druge poslove propisane Uredbom.
- (20) U slučaju da supervizor uoči nepravilnosti prilikom provođenja postupka prijema u radni odnos, poduzima sljedeće mjere:
- a) usmeno obavještava članove Komisije o uočenim nepravilnostima i zahtjeva njihovo otklanjanje prije nastavka provođenja postupka prijema u radni odnos, što se zapisnički evidentira;
 - b) pismeno obavještava poslodavca o uočenim nepravilnostima u slučaju da članovi Komisije odbiju otkloniti nepravilnosti i nastave provođenje postupka prijema u radni odnos, sa detaljnim opisom povrede postupka prijema u radni odnos, kako bi poslodavac razmotrio obavijest i utvrdio da li uočene nepravilnosti predstavljaju osnov za poništenje postupka prijema u radni odnos;
 - c) pismeno obavještava Ured o uočenim nepravilnostima u slučaju da poslodavac u roku od 5 dana od dana dostavljanja obavještenja o uočenim nepravilnostima, iste ne otkloni ili ne poništi postupak prijema u radni odnos.
 - d) Ured o uočenim nepravilnostima supervizora obavještava Kantonalnu upravu za inspeksijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite, u roku od 5 dana od dana prijema obavještenja iz tačke c) ovog stava.

Član 18.

(Odluka o prijemu u radni odnos)

- (1) Poslodavac prima u radni odnos onog kandidata, koji se nalazi na prvom mjestu Liste uspješnih kandidata, a ako on ne prihvati zaposlenje, Poslodavac prima u radni odnos sljedećeg kandidata sa Liste uspješnih kandidata.
- (2) Poslodavac je dužan odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri radna dana od dana prijema Liste uspješnih kandidata.
- (3) Odluka o prijemu u radni odnos ne može biti duža od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Član 19.

(Poništenje javnog oglasa)

- (1) Nakon objave javnog oglasa za prijem u radni odnos, poslodavac izuzetno može poništiti javni oglas samo u sljedećim slučajevima:
 - a) ako dođe do promjene odgovornog lica u poslodavcu koji je raspisao javni oglas, u roku od 30 dana od dana promjene;
 - b) u slučaju statusne promjene poslodavca (spajanje, pripajanje, podjele, promjene oblika, u slučaju promjene vlasništva nad kapitalom poslodavca i dr.), u roku od 30 dana od dana promjene;
 - c) ako dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu izmjene;
 - d) ako poslodavac ocijeni da su nepravilnosti uočene od strane supervizora takve da predstavljaju opravdan razlog za poništenje javnog oglasa, i to u roku od 5 dana od dana prijema obavijesti supervizora
 - e) na osnovu odluke ili drugog akta Vlade Kantona Sarajevo donijetog na inicijativu Ureda za poništenje postupka prijema u radni odnos i javnog oglasa, a koju je Ured sačinio na osnovu akta Kantonalne uprave za inspekcijske poslove, Inspektorata rada, zaštite na radu i socijalne zaštite kojim su utvrđene povrede odredbi Uredbe.
- (2) Poslodavac je obavezan akt o poništenju javnog oglasa, u roku od tri dana od dana donošenja istog, objaviti na svojoj web stranici i na web stranici Službe za zapošljavanje, i isti će ostati objavljen najkraće 15 dana.
- (3) Kantonalna uprava za inspekcijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite može od dana kada poslodavac objavi javni oglas u dnevnim novinama, do donošenja odluke o prijemu u radni odnos, u slučaju da utvrdi nepravilnosti koje se ne mogu na drugi način otkloniti, poništiti javni oglas.

Član 20.

(Obavještenje kandidatima i pravo prigovora)

- (1) Poslodavac pismeno obavještava kandidate sa Liste uspješnih kandidata o odluci o prijemu u radni odnos, te kandidate iz člana 11. stav (3) Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u

Kantonu Sarajevo (Službene novine Kantona Sarajevo, broj: 19/21 i 10/22), u roku od pet dana od dana donošenja odluke i uz obavijest dostavlja Listu uspješnih kandidata sa bodovima.

(2) Na obavijest poslodavca uz koju se dostavlja Lista uspješnih kandidata, zainteresovani kandidat iz stava (1) ovog člana, ima pravo prigovora Upravnom odboru, u roku od osam dana od dana dostavljanja obavijesti.

(3) Upravni odbor rješava po prigovoru u roku od 15 dana.

(4) Odluka Upravnog odbora je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnošenja tužbe nadležnom sudu u roku od 30 dana od dana dostavljanja ove odluke.

Član 21.

(Prednost pri zapošljavanju)

(1) Prilikom zapošljavanja potrebno je dati prednost kandidatima koji po posebnim važećim zakonima imaju prednost u zapošljavanju, pod jednakim uslovima.

(2) Prioritet u zapošljavanju kandidati dokazuju odgovarajućim dokumentima (potvrda, uvjerenje i sl.) koje prilažu prilikom prijave na javni oglas, pozivajući se na poseban zakon po kojem imaju prednost.

(3) Poslodavac je obavezan u javnom oglasu, u skladu sa propisom kojim se uređuje prednost u zapošljavanju branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo, Gradu Sarajevu i općinama na području Kantona Sarajevo, navesti dokumente koje je potrebno priložiti, kao dokaz o navedenoj prednosti.

Član 22.

(Kaznene odredbe)

Novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.000,00 KM kaznit će se odgovorno lice poslodavca koji provodi postupak prijema u radni odnos u slučajevima navedenim u članu 21. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriju Kantona Sarajevo.

Član 23.

(Audicija za pozorišne umjetnike)

(1) Kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa kandidata - pozorišnih umjetnika je obaveza polaganja audicije.

(2) Kandidati za prijem u dramu, operu, hor, orkestar i baletski ansambl polažu audiciju.

(3) Sa kandidatom koji ne položi audiciju ne može se zaključiti ugovor o radu.

(4) Audicijom se utvrđuje da li stručne i umjetničke sposobnosti odgovaraju neophodno potrebnim zahtjevima koji se traže za rad na određenom radnom mjestu, odnosno da li kandidat ima sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prijavio.

(5) Audiciji pristupa kandidat koji ispunjava sve opće i posebne uvjete.

(6) Audicija se polaže po posebnom postupku i na način utvrđen posebnim normativnim aktom poslodavca.

(7) Audicija se polaže po posebnom postupku i na način utvrđen posebnim normativnim aktom poslodavca.

(8) Sastav audicione komisije i način rada regulira se Pravilnikom.

(9) Ako ima više kandidata, audiciona komisija odlučuje koji je kandidat uspješno položio audiciju.

(10) Konačanu odluku o prijemu radnika donosi Direktor na osnovu prijedloga Audicione komisije.

(11) Svaki prijedlog audicione komisije i konačna odluka Direktora o zasnivanju radnog odnosa sa kandidatom mora biti donesena u pisanoj formi.

(12) Ukoliko više kandidata zadovoljava sve kriterije, audiciona komisija predlaže za prijem u radni odnos samo onoliko kandidata koliko je traženo oglasom.

(13) Za pozorišne umjetnike Opere, Drame i Baleta, koji su uposlenici u Pozorištu tj. koji su zasnovali radni odnos, utvrđuje se obaveza polaganja audicije povremeno i po potrebi, a održavaju se interno.

- (14) Obaveza provođenja internih audicija je jednom u toku kalendarske godine.
- (15) Interne audicije za operne soliste organizuje i provodi umjetnički direktor Opere, za članove opernog hora šef hora, za baletni ansambl umjetnički direktor Baleta, a za dramske glumce umjetnički direktor Drame.
- (16) Za pozorišne umjetnike Opere, Drame i Baleta koji su svojim dosadašnjim radom potvrdili visoku umjetničku razinu i rezultate, direktor Pozorišta, na prijedlog umjetničkog direktora, može donijeti odluku kojom se dosadašnji rad u pozorišnim projektima smatra kao položena audicija.

Član 24. **(Upućivanje na rad u inozemstvu)**

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvu, prije odlaska u inozemstvo, mora se postići pisana saglasnost između poslodavca i radnika u pogledu sljedećih uvjeta ugovora:

- a.) radnog mjesta u inozemstvu,
- b.) trajanju rada u inozemstvu,
- c.) mjestu rada i boravka u inozemstvu,
- d.) valuti u kojoj će se isplaćivati plaća i drugim primanjima u novcu i naturi na koja radnik ima prava za vrijeme boravka u inozemstvu,
- e.) uvjetima vraćanja u zemlju.

Član 25. **(Rad izvan prostorija poslodavca)**

(1) Ugovor o radu može se zaključiti radi obavljanja poslova i izvan prostorija poslodavca (kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji osigura radnik) u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

(2) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1. ovog člana sadrži i podatke o:

- a.) trajanju radnog vremena,
- b.) vrsti poslova i načinu organiziranja rada,
- c.) uvjetima rada i načinu vršenja nadzora nad radom,
- d.) visini plaće za obavljeni rad i rokovima isplate,
- e.) upotrebi vlastitih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu,
- f.) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja,
- g.) drugim pravima i obavezama.

(3) Ugovor iz stava 1. ovog člana može se zaključiti samo za poslove koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika ili drugih lica i ne ugrožavaju radnu okolinu, u skladu sa Zakonom o radu.

III - ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Član 26. **(Osnovi i vrste diskriminacije)**

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje s obzirom na rasu, boju kože, spol, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko ili drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu te zdravstveni status ili neko drugo svojstvo.

- (2) Vrste diskriminacije utvrđene su u članu 8. stav (3) i (4) Zakona o radu i članu 40. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/23).

Član 27.
(Uznemiravanje i nasilje na radu)

Zabranjeno je poslodavcu i drugim radnicima kod poslodavca uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca, što je detaljno utvrđeno u članu 9. stav (2) do (5) Zakona o radu.

Član 28.
(Zabrana diskriminacije)

- (1) Diskriminacija iz člana 26. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na:
- a.) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
 - b.) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
 - c.) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - d.) napredovanje u poslu i
 - e.) otkazivanje ugovora o radu.
- (2) Izuzeci od zabrane diskriminacije te zaštita u slučajevima diskriminacije utvrđeni su članovima 11. i 12. Zakona o radu.

Član 29.
(Obaveze poslodavca u zaštiti dostojanstva radnika)

- (1) Poslodavac je dužan, uz saglasnost vijeća zaposlenika ili sindikalnog predsjednika-povjerenika, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).
- (2) U svrhu stvaranja klime tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju zaposlenih o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštenih osoba.

Član 30.
(Postupak zaštite dostojanstva)

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj osobi u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju i mobing.
- (2) U slučaju neželjenog ponašanja iz člana 40. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/23), radnik se može obratiti poslodavcu ili ovlaštenoj osobi.
- (3) Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu.
- (4) Ovlaštena osoba je dužna primati i rješavati pritužbe koje su u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika.
- (5) Izuzetno od stava 3. ovog člana, poslodavac će primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika ako:
- a) je ovlaštena osoba odsutna,
 - b) se radi o pritužbi same ovlaštene osobe,
 - c) radnik određen za rješavanje pritužbi, pritužbu ne riješi u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.

(6) Ovlaštena osoba je dužna, zavisno o prirodi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od (15) petnaest dana od dostave pritužbe, istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik kojeg potpisuju radnik i ovlaštena osoba. Ukoliko poslodavac ili ovlaštena osoba, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(7) U provođenju postupka, ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Član 31.

(Mjere u postupku zaštite dostojanstva)

(1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz člana 40. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/23), poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, predlaže poduzimanje mjera kao što su:

- a) zatražiti pismenu izjavu lica koje je osumnjičeno za uznemiravanje na okolnosti slučaja,
- b) usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- c) pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno daje izvršio uznemiravanje,
- d) promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno daje izvršio uznemiravanje,
- e) mjere u skladu sa podzakonskim aktima i ovim Pravilnikom.

(2) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je preduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od (30) trideset dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Član 32.

(Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti)

(1) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajuće ustanove od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata i sl.

(2) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.

(3) Ugovor o osiguranju sa odgovarajućom osiguravajućom kućom zaključuje ministar na osnovu javnog poziva za sve radnike u ustanovama kulture u skladu sa Kolektivnim ugovorom za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/23).

(4) Ako ministar ne zaključi ugovor o osiguranju, tu obavezu ima direktor ustanove.

Član 33.

(Primjena najpovoljnijeg prava)

(1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih Zakonom.

(2) Ako je neko pravo, osim ako to ovim Pravilnikom nije izričito zabranjeno, iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo.

IV - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 34.

(Uslovi za zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom, Pravilima Pozorišta i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (2) Posebni uslovi za svako pojedino radno mjesto predviđeni su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (3) Poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa za radnike - pozorišne umjetnike jeste uspješno položena audicija.

Član 35.

(Potreba za zasnivanjem radnog odnosa)

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Upravni odbor Pozorišta.
- (2) Radni odnos u Pozorištu zasnivaju lica koja ispunjavaju opće uvjete utvrđene zakonom i posebne uvjete predviđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka za određeno radno mjesto zaključivanjem ugovora o radu, a nakon provođenja procedure prijema propisane Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 19/21 i 10/22), kojom je propisan postupak prijema u radni odnos uz obavezu javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u Pozorište.
- (3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pismenoj formi, dužan je da radniku uruči pismenu izjavu koja sadrži podatke propisane Zakonom o radu.
- (4) Pismenu izjavu iz prethodnog stava ovog člana poslodavac je dužan uručiti radniku:
 - a.) u roku od jednog mjeseca od dana kada radnik otpočne da radi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme,
 - b.) najkasnije na dan kada radnik otpočne da radi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme.
- (5) Ako poslodavac ne uruči pismenu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor smatrat će se ugovorom zaključenim na neodređeno vrijeme, ako to nije drugačije utvrđeno Kolektivnim ugovorom, ili ako poslodavac dokaže da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme.

Član 36.

(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad u trajanju od 6 mjeseci.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz stava 1. ovog člana direktor Pozorišta će odrediti stručnu tročlanu komisiju za ocjenu rada radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predstavnik sindikata, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.
- (3) Ako predstavnik sindikata i direktor Pozorišta i nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.
- (4) Odredbe o probnom radu, ako su ugovorene, moraju biti sadržane u ugovoru o radu.
- (5) Ako je ugovoren probni rad, a provjera stručnih i radnih sposobnosti je negativna, radniku prestaje radni odnos uz otkazani rok od najmanje sedam dana.
- (6) Radniku koji ne zadovolji na poslovima radnog mjesta za vrijeme obavljanja probnog rada, prestaje radni odnos sa danom isteka roka utvrđenog ugovorom o probnom radu.
- (7) Ako se probni rad prekida prije roka na koji je ugovoren, otkazni rok je sedam dana.

(8) Radnik u ustanovi koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni period bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom, probni rad se produžava za taj dio vremena.

Član 37. **(Vrste Ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu zaključuje se:
 - a.) na neodređeno vrijeme,
 - b.) na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme za obavljanje vanrednih ili privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se opseg privremeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene na određeni period odsutnog radnika, dok traje potreba obavljanja tih poslova, odnosno do povratka odsutnog radnika, a najduže tri godine.
- (4) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa Pozorištem, odnosno izričito ili prećutno zaključi s Pozorištem uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 38. **(Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)**

Prekidom ugovora o radu iz člana 22. stav 4. Zakona o radu ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a.) godišnjeg odmora,
- b.) privremene spriječenosti za rad,
- c.) porođajnog odsustva,
- d.) odsustva sa rada u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,
- e.) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu,
- f.) odsustva sa rada uz saglasnost poslodavca,
- g.) vremenskog perioda do 60 dana između ugovora o radu sa istim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom nije utvrđen duži vremenski period.

Član 39. **(Sadržaj Ugovora o radu)**

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži sljedeće podatke:
 - a.) naziv i sjedište poslodavca,
 - b.) ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika,
 - c.) trajanju ugovora o radu,
 - d.) dan početka rada,
 - e.) mjesto rada,
 - f.) radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
 - g.) dužina i raspored radnog vremena,
 - h.) plaća, dodaci na plaću, te periodi isplate,
 - i.) naknada plaće,
 - j.) trajanje godišnjeg odmora,
 - k.) otkazni rok,
 - l.) druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

- (2) Umjesto podataka iz stava (1) tačka g.), h.), i.), j.), k.) i l.) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član Zakona o radu, Kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, kojim su uređena ta pitanja.
- (3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove za poslodavca uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.
- (4) Ostala prava i obaveze iz radnog odnosa koja su proistekla vršenjem poslova profesije i radnog mjesta koji nisu sistematizovani, utvrđena su Pravilnikom, drugim općim aktima, te odlukama direktora Pozorišta.

Član 40.

(Radno-pravni status direktora)

- (1) Direktor može rukovodnu funkciju obavljati u radnom odnosu ili bez radnog odnosa, u skladu sa Pravilnikom.
- (2) Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (4) Na direktora se ne primjenjuju odredbe Glave IV-VII i XI Zakona o radu.
- (5) Ako direktor obavlja poslovodnu funkciju bez radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti se uređuju ugovorom, u skladu sa općim aktom poslodavca.
- (6) Direktor Pozorišta, nakon imenovanja od strane Upravnog odbora i saglasnosti Vlade Kantona Sarajevo, zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme, na mandatni period od 4 godine.

Član 41.

(Dostava radniku fotokopije prijave na obavezno osiguranje)

Poslodavac je dužan radniku, uz pisani dokaz, dostaviti fotokopije prijave na obavezno osiguranje odmah na početku rada, kao i svaku promjenu osiguranja koja se tiče radnika.

Član 42.

(Podaci koji se ne mogu tražiti)

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom.

Član 43.

(Postupanje sa ličnim podacima radnika)

Lični podaci radnika ne mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima, osim ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

IV - OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 44. (Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada)

- (1) S ciljem unapređivanja stručnog i umjetničkog rada poslodavac radniku u toku radnog odnosa u ustanovi organizuje i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i ovim Pravilnikom.
- (2) Poslodavac je obavezan prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, u skladu sa svojim potrebama omogućiti radniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- (3) Radnik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.
- (4) Pozorište može uputiti radnika na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursevima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, u kom slučaju je dužna da osigura potrebne uslove, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.
- (5) Direktor ustanove određuje koje će radnike, zbog potreba rada, upućivati na usavršavanje i osposobljavanje i pod kojim uvjetima o čemu donosi posebno rješenje.
- (6) Poslodavac je dužan da godišnjim planom rada donese program stručnog usavršavanja.

Član 45. (Pripravnici)

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, Pozorište može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme, u pisanoj formi, na šest mjeseci za poslove za koje se traži srednja i viša stručna sprema, a na period od jedne godine za poslove visoke stručne spreme.
- (3) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (4) Radniku-pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada osnovna plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme umanjena za 20%, kao i druge naknade koje nemaju karakter plate (prijavlivanje, dostavljanje kopije prijave, plaćanje poreza i doprinosa, godišnji odmor i sva druga prava iz radnog odnosa).
- (5) Početna osnovna plaća iz stava (4) ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.
- (6) Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.
- (7) Pripravnik, nakon završenog pripravničkog staža, polaže stručni ispit u skladu sa propisom kojeg donosi ministar Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo.

Član 46. (Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom o radu ili ovim Pravilnikom za obavljanje poslova određenog zanimanja, Pozorište može lice koje je završilo školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, uz prethodno odobrenje resornog ministra.
- (2) Vrijeme stručnog osposobljavanja iz stava 1. ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju i može trajati najduže godinu dana, koliko traje pripravnički staž.

- (3) Ugovor o stručnom osposobljavanju - volonterskom radu zaključuje se u pisanoj formi.
- (4) Pozorište dostavlja kopiju ugovora iz stava 3. ovog člana u roku od osam dana nadležnoj službi za zapošljavanje, radi evidencije i nadzora.
- (5) Licu na stručnom osposobljavanju - volonteru za vrijeme trajanja volonterskog staža pripada naknada 35% osnovne plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen za volontiranje na određeno vrijeme.
- (6) Početna osnovna plaća iz stava (1) ovog člana predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža.
- (7) Lice na stručnom osposobljavanju - volonterskom radu ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a prava po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava poslodavac u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (8) Za vrijeme obavljanja volonterskog rada, volonteru pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i sa posla, pod jednakim uvjetima kao i ostalim radnicima.
- (9) Licu za vrijeme stručnog osposobljavanja osigurava se odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.
- (10) Izuzetno, kandidat koji želi da volontira može se dogovoriti sa direktorom ustanove u kojoj volontira da se pismenom izjavom odriče prava na naknade koje su utvrđene u ovom članu.

V - RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Član 47.

(Raspoređivanje radnika u toku rada)

- (1) Za vrijeme trajanja radnog odnosa radnik može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu njegove stručne spreme, zvanju i sposobnosti, u slučaju potrebe procesa i organizacije rada, a naročito:
- a.) zbog povećanja, odnosno smanjenja obima posla u nekim organizacionim dijelovima Pozorišta,
 - b.) uvođenja nove organizacije rada,
 - c.) jako radnik ne može da obavlja poslove na koje je raspoređen zbog bolesti, invalidnosti i slično.
 - d.) radi izvršavanja neodložnih kontinuiranih poslova u cilju obavljanja djelatnosti Pozorišta.
- (2) Radnik se može privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u slučajevima:
- a.) zamjene iznenada odsutnog radnika,
 - b.) iznenadog povećanja obima posla,
 - c.) sprječavanja nastanka štete,
 - d.) elementarne nepogode.
- (3) U slučajevima iz stava (2) ovog člana direktor donosi odluku o privremenom rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (4) Odluku iz stava (3) ovog člana donosi direktor na osnovu vlastite inicijative ili prijedloga umjetničkog direktora organizacione jedinice ili rukovodioca službe.

VI - RADNO VRIJEME

Član 48.

(Pojam radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za poslodavca.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba.

(3) Vrijeme pripravnosti za rad i visina naknade za vrijeme pripravnosti uređuje se Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 49. (Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.
- (3) Puno radno vrijeme za maloljetne radnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme može se rasporediti na pet radnih dana u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (7) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (8) Raspored radnog vremena radnika unutar radne sedmice utvrđuje se prema zahtjevima, potrebama, vrsti i specifičnosti poslova radnog mjesta koje radnik obavlja i odluku o rasporedu radnog vremena donosi direktor Pozorišta u skladu sa Kolektivnim ugovorom i uz obaveznu konsultaciju sa sindikatom.
- (9) U skladu sa prethodnim stavom, određen je raspored radnog vremena:
 - a.) za umjetničko osoblje obaveze su određene mjesečnim repertoarom, a raspored radnog vremena utvrđen je sedmičnim rasporedom rada Pozorišta u petodnevnoj radnoj sedmici, jer se poslovi ne obavljaju u kontinuitetu od 8 sati u toku jednog radnog dana,
 - b.) za tehničko i scensko osoblje raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni u skladu sa planom i programom rada Pozorišta, a radno vrijeme ovih radnika odstupat će o utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti na sceni, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog vremena u petodnevnoj radnoj sedmici, na način da radno vrijeme ne može biti organizovano iza 22 sata,
 - c.) za administrativno osoblje određen je rad u petodnevnoj radnoj sedmici,
 - d.) radnici na obezbjeđenju objekta rade u smjenama, tako što dnevno radno vrijeme traje 12 (dvanaest) sati, a odgovarajući broj sati imaju slobodno,
 - e.) spremačice obavljaju rad u smjenama u petodnevnoj sedmici, kao i referent u javnim ustanovama kulture za prodaju karata i energetičar,
- (10) Pozorište može uvesti preraspodjelu radnog vremena kada se za to ukaže potreba.
- (11) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Član 50. (Raspored radnog vremena)

- (1) U okviru 40-satne radne sedmice u radno vrijeme u radnika Pozorišta računa se i vrijeme koje radnik provode učestvujući u radu stručnih organa koji se obrazuju u skladu sa općim aktima Pozorišta.
- (2) Radno vrijeme radnika koji imaju status umjetnika utvrđen ugovorom o radu čini efektivno radno vrijeme i vrijeme za ličnu pripremu.
- (3) Efektivno radno vrijeme čini vrijeme zajedničke pripreme na probama, vrijeme predstave, koncerta i programa.
- (4) Efektivno radno vrijeme kod muzičko-scenskih umjetnika i drugih radnika čine poslovi u toku jednog dana (proba, koncert, predstava, snimanja, izložbe i sl.).

- (5) Pod obavezom realizacije radnih zadataka podrazumijevaju se sljedeće aktivnosti: proba, generalna proba, koncert, predstava, snimanje i službeni put zbog predstave duži od četiri sata.
- (6) Poslije večernje predstave, muzičko-scenski umjetnici i drugi radnici koji su učestvovali u realizaciji tih predstava imaju pravo na najmanje 12 sati odmora.
- (7) Ukupan broj aktivnosti u toku jednog mjeseca utvrđuje se odlukom direktora.
- (8) Vrijeme za ličnu pripremu utvrđuje se odlukom direktora.
- (9) Radno vrijeme programskih i tehničkih radnika obuhvata i čekanje na rad. Čekanje na rad je vrijeme koje radnik provede u sjedištu ustanove ili određenoj radnoj jedinici, čekajući na eventualno raspoređivanje na radni zadatak.

Član 51.

(Trajanje poslova i radnih zadataka baletnih umjetnika)

- (1) Poslovi i radni zadaci baletnih umjetnika sastoje se od priprema, vježbi, proba i predstava, na način da pripreme i vježbe dnevno traju najduže 3 sata, a probe i predstave najduže 5 sati.
- (2) U radno vrijeme baletnih umjetnika uračunava se i priprema za predstavu (oblačenje, šminkanje, zagrijavanje).
- (3) Radno vrijeme baletnih umjetnika u pravilu je organizovano dvokratno i to u sljedećim terminima – prijepodnevni od 10:00 do 14:00 sati i poslijepodnevni u periodu od 18:00 do 21:00 sat, izuzev dana održavanja predstave kada je radno vrijeme raspoređeno u sljedećim terminima – prijepodnevni od 10:00 do 13:00 i poslijepodnevni od 17:30 do 22:00 sata (predstava).
- (4) Pauza između prijepodnevne i poslijepodnevne aktivnosti traje 4 sata.
- (5) Dolazak na predstavu baletnih umjetnika koji sudjeluju u opernim i dramskim izvedbama započinje dva sata prije početka predstave.
- (6) Nakon generalne probe kada se rad nastavlja u baletnoj dvorani, baletni umjetnici imaju pravo na 20 minuta pauze.
- (7) Za baletne umjetnike raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima ustanove, a radno vrijeme baletnih umjetnika odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog radnog vremena uz predhodno odobrenje ureda direktora.

Član 52.

(Trajanje poslova i radnih zadataka dramskih umjetnika)

- (1) Poslovi i radni zadaci dramskih umjetnika sastoje se od ličnih priprema, proba i predstava, na način da lične pripreme dnevno traju najduže 2 sata, a probe najduže 6 sati.
- (2) Lične pripreme podrazumijevaju učenje teksta i savladavanje uloge, a može se obavljati u Pozorištu ili izvan njega.
- (2) Dramske probe traju najduže 6 sati, osim generalnih proba koje traju koliko i predstava. Iznimno, generalna proba može se produžiti za najviše sat vremena.
- (3) Proba na dan održavanja predstave u prijepodnevnom terminu traje najviše 4 sata.
- (4) U dane kada nije organizirana večernja predstava, proba prije podne može se produžiti za najviše 2 sata.
- (5) Kada su organizirane dvije probe dnevno, odnosno proba i predstava, razmak između istih mora iznositi najmanje 4 sata. Takav rad smatra se dvokratnim radom.
- (6) Tokom probe, dramski umjetnik ima pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta, a u slučaju iz stava (5) ovog člana, ima pravo na dvije pauze u trajanju od 30 minuta.
- (7) Pauze na generalnim probama i predstavama određuju se prema toku predstave.
- (8) Za dramske umjetnike raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima ustanove, a radno vrijeme dramskih umjetnika odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom period kraće od utvrđenog radnog vremena uz predhodno odobrenje ureda direktora.

Član 53.

(Trajanje poslova i radnih zadataka opernih umjetnika)

- (1) Poslovi i radni zadaci opernih umjetnika sastoje se od ličnih priprema, proba i predstava, na način da lične pripreme dnevno traju najduže 3 sata, a probe najduže 5 sati.
- (2) Individualne pripreme traju sedmično ukupno 17 sati.
- (3) Probe i predstave opernih umjetnika određene su nevidljivim četverosatnim i/ili trosatnim cjelinama – označene pojmom termin, a koje zajedno s individualnim pripremama čine puno radno vrijeme.
- (4) Mjesečno se za redovni rad može planirati najviše 26 termina.
- (5) Radno vrijeme opernih umjetnika u pravilu je organizovano dvokratno i to u sljedećim terminima – prijepodnevni od 10:00 do 14:00 sati i poslijepodnevni u periodu od 18:00 do 22:00 sata.
- (6) U radno vrijeme opernih umjetnika uračunavaju se pripreme za predstavu ili probu (oblačenje, šminkanje, zagrijavanje).
- (7) Pripreme koje su vezane za predstavu ili generalnu probu mogu trajati u pravilu najduže 1 sat prije početka predstave ili generalne probe.
- (8) Predstave kod kojih je trajanje duže od 4 sata obračunavaju se kao dva termina.
- (9) Generalne probe, kojih može biti najviše četiri, traju koliko i predstava, sa najviše jednim satom produžetka u koliko su potrebne korekcije. Pauze na generalnim probama i predstavama određuju se prema toku predstave.
- (10) „Nulta generalna proba“ uz pratnju klavira traje 4 sata, te se po potrebi može produžiti za najviše 50 % trajanja predstave. Tokom takve probe operni ansambl ima pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta nakon najviše 90 minuta rada.
- (11) Kada u rasporedu radnog vremena umjetnici imaju organizirane dvije probe u istom danu, radi se o radu u dva termina od kojih je jedan trosatni, a drugi četverostatni.
- (12) Kada su organizirane dvije probe dnevno, odnosno proba i predstava, razmak između istih mora iznositi najmanje 4 sata. Takav rad smatra se dvokratnim radom.
- (13) Prilikom obnavljanja predstava od čije je posljednje izvedbe proteklo više od 7 mjeseci, mora se organizirati najmanje jedna generalna proba.
- (14) Za operne umjetnike raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima ustanove, a radno vrijeme opernih umjetnika odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog radnog vremena uz predhodno odobrenje ureda direktora.

Član 54.

(Trajanje poslova i radnih zadataka članova hora)

- (1) Poslovi i radni zadaci članova hora se sastoje od priprema koje traju najduže 3 sata i proba koje traju najduže 5 sati.
- (2) Radno vrijeme članova hora u pravilu je organizovano dvokratno i to u sljedećim terminima – prijepodnevni od 10:00 do 14:00 sati i poslijepodnevni u periodu od 18:00 do 22:00 sat.
- (3) Članovi hora na horskoj probi imaju pravo na 15 minuta pauze nakon svakih 60 minuta rada.
- (4) Unutar jednokratnog četverosatnog termina režijske probe uz klavirsku pratnju članovi hora imaju pravo na dvije pauze od kojih je prva u trajanju od 20 minuta nakon 70 minuta rada, a druga u trajanju od 25 minuta, a koristi se nakon najviše 70 minuta rada poslije prve pauze.
- (5) Unutar jednokratnog trosatnog termina režijske probe uz klavirsku pratnju članovi hora imaju pravo na jednu pauzu u trajanju od 20 minuta nakon 80 minuta rada.
- (6) Na orkestralno-režijskoj i generalnoj probi pauze hora poklapaju se s pauzama orkestra.
- (7) Zajedničko upjevanje ansambla hora u trajanju od 60 minuta provodi se prije početka orkestralno-režijske probe, generalne probe i predstave.

(8) Za članove hora raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima ustanove, a radno vrijeme članova hora odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog radnog vremena uz predhodno odobrenje ureda direktora.

Član 55.

(Trajanje poslova i radnih zadataka solista Opere)

- (1) Operni solisti imaju probe s korepetitorima u trajanju najduže 4 sata.
- (2) Operni solisti na tim probama, nakon svakih 45 minuta rada, imaju pravo na pauzu od 15 minuta.
- (3) Za soliste opere raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima ustanove, a radno vrijeme solista opere odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog radnog vremena uz predhodno odobrenje ureda direktora.

Član 56.

(Trajanje poslova i radnih zadataka korepetitora u Operi i Baletu)

- (1) Korepetitori rade individualne pokuse sa solistima, ansamblima i režijske pokuse.
- (2) Radno vrijeme korepetitora je 40 sati sedmično od čega je 12 sati individualne pripreme.
- (3) Termini se obračunavaju u efektivnom trajanju.
- (4) U jednom četverosatnom terminu korepetitorima se mora osigurati pauza u trajanju od 15 minuta, nakon svakih 45 minuta rada za soliste opere, a u radu sa baletom pauze su u skladu s pauzama za baletni ansambl.
- (5) Za korepetitore u operi i baletu raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima ustanove, a radno vrijeme korepetitora u operi i baletu odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog radnog vremena uz predhodno odobrenje ureda direktora.

Član 57.

(Trajanje poslova i radnih zadataka tehničkog i scenskog osoblja)

- (1) Za tehničko i scensko osoblje raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima ustanove, a radno vrijeme ovih radnika odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti na sceni, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog radnog vremena uz predhodno odobrenje ureda direktora.
- (2) Radno vrijeme tehničkog i scenskog osoblja, u nedostatku radne snage, može biti organizovano dvokratno i to u sljedećim terminima – prijepodnevi od 09:00 do 14:00 sati i poslijepodnevi u periodu od 19:00 do 22:00 sata.
- (3) Tehničko i scensko osoblje ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta ako je rad organizovan u jednoj smjeni odnosno dva puta po 30 minuta ako je rad organizovan dvokratno.

Član 58.

(Godišnji program rada Pozorišta)

- (1) Direktor Pozorišta, nakon usvajanja godišnjeg programa rada od strane upravnog odbora, dužan je da ga objavi na oglasnoj ploči Pozorišta u roku od sedam dana.
- (2) Direktor, ili druga ovlaštena osoba, za muzičko-scensku djelatnost donosi godišnji raspored rada za probe, predstave, koncerte, snimanja i gostovanja, koji je dužan da objavi i neposredno da obavijesti umjetnike i druge radnike u pozorištu najkasnije mjesec dana prije početka perioda za koji se primjenjuje.
- (3) Direktor, ili druga ovlaštena osoba iz stava 2. ovog člana, dužan je da objavi mjesečni raspored za

probe, predstave, koncerte, snimanja i gostovanja najkasnije 10 dana prije početka mjeseca na koji se odnosi.

(4) U skladu sa obavezama utvrđenim ugovorom o radu te godišnjim planom i programom rada radniku se izdaje pojedinačni akt (rješenje o 40-satnom nedjeljnom zaduženju) najkasnije 15 dana po usvajanju godišnjeg programa rada.

(5) Na osnovu godišnjeg programa, raspored radnog vremena utvrđuje direktor Pozorišta.

(6) Direktor Pozorišta utvrđuje nedjeljni raspored radnog vremena.

(7) Direktor, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i općim aktom ustanove može vršiti preraspodjelu radnog vremena posebnim rješenjem, i to:

a.) kada to zahtijeva priroda posla radi osiguranja potrebnog obima i kvaliteta usluga,

b.) u cilju bolje organizacije rada i racionalnijeg korištenja sredstava rada,

c.) zbog racionalnog korištenja radnog vremena u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Član 59. **(Prekovremeni rad)**

(1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je dužan na zahtjev direktora Pozorišta raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Prekovremeni rad za radnike u Pozorištu ne može trajati više od 8 sati sedmično iznad punog radnog vremena.

(3) Prekovremeni rad uvodi se u sljedećim slučajevima:

- a) iznenadno povećanja obima poslova,
- b) zamjene iznenadno odsutnog radnika,
- c) zamjene radnika koji se nalazi na službenom putu,
- d) zamjena radnika koji koriste plaćeno odsustvo,
- e) nedostatka radnika određenog profila do, u toku i nakon provođenja oglasne procedure,
- f) neophodnosti da se obavi u određenom roku posao koji nije planiran,
- g) završetak neodložnih uredničkih, tehničkih i sličnih poslova,
- h) otklanjanja kvarova na sredstvima za rad,
- i) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).

(4) Direktor Pozorišta dužan je radniku koji realizuje prekovremeni rad izdati rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.

(5) Prekovremeni rad za radnike rješava se u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

(6) Osnov za izračunavanje sata prekovremenog rada predstavlja proizvod koeficijenta platnog razreda radnika i osnovice za obračun plaće podijeljen sa prosječnim brojem sati mjesečno. Dobijena vrijednost prekovremenog sata uvećava se prema odredbama Kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.

(7) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

(8) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.

(9) Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovu prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane, tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i po sat slobodno.

(10) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.

(11) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(12) Ako priroda posla to zahtijeva, puno i nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme u toku trajanja preraspodjele, ne može biti duže od 48 sati sedmično, a za sezonske poslove najduže 60 sati sedmično.

(13) O uvođenju preraspodjele iz stava (12) ovog člana, poslodavac je dužan donijeti pisanu odluku koju dostavlja radniku.

(14) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(15) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ukoliko pisanom izjavom pristane na takav rad.

Član 60. **(Noćni rad)**

(1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj Zakonom o radu, propisom kantona ili Kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu sedmicu.

Član 61. **(Obaveza vođenja evidencija)**

(1) Pozorište je dužno svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu.

(2) Evidencija iz stava 1. ovog člana mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

(3) Porište je dužno, pored evidencija iz stava 1. ovog člana, voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni-matična evidencija.

(4) Pozorište je dužno inspektoru rada na njegov zahtjev predložiti evidencije iz st. 1. i 3. ovog člana.

(5) Sadržaj i način vođenja evidencija iz st. 1. i 3. ovog člana je utvrđen Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu („Službene novine F BiH“, broj 92/16).

VII - ODMORI I ODSUSTVA

Član 62. **(Odmor u toku radnog vremena)**

(1) Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Pozorište je dužno radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava (1) ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

(3) Vrijeme odmora iz stava (1) i (2) ovog člana ne uračunava se u radno vrijeme.

(4) Način i vrijeme korištenja odmora iz stav (1) i (2) ovog člana uređuje se Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 63.
(Dnevni i sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (3) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno, a dani sedmičnog odmora su u pravilu subota i nedjelja, a ako je neophodno da radi na dan (dane) svog sedmičnog odmora, osigurava mu korištenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.
- (4) Ako se radi za vrijeme nedjeljnog odmora zbog potreba posla i ne može se koristiti na način iz stava (3) ovog člana radnik će ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora.
- (5) Radniku se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i sedmični odmor.

Član 64.
(Godišnji odmor)

- (1) Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 36 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.
- (3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (4) Radniku sa 35 godina penzijskog staža utvrđuje se dužina godišnjeg odmora u trajanju od 36 radnih dana, a radnik koji ima više od 60 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 36 radnih dana.
- (5) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz člana 133. ovog Pravilnika.
- (6) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog Zakonom o radu, uređuje se Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (7) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (8) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na način kako je utvrđeno Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (9) Pri utvrđivanju godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade.
- (10) Godišnji odmor od 20 radnih dana se uvećava prema sljedećim osnovama i mjerilima:

1. Po osnovu staža:		
	za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2. Po osnovu složenosti poslova i zadataka:		
	radnici koji obavljaju poslove VSS spremne	4 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove VS i VKV spremne	3 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove SSS	2 radna dana
	radnici sa KV spremom	2 radna dana
	ostali radnici	1 radni dan
3. Po osnovu uvjeta rada:		
	za otežane uvjete rada	3 radna dana
	rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
4. Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta:		
	roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti za svako takvo dijete	1 radni dan
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako dijete po	2 radna dana
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom sa poteškoćama u razvoju, za svako dijete	2 radna dana
	Invalid	2 radna dana
5. Po osnovu rezultata rada:		
	za uspješne rezultate u radu (ocjena: ističe se)	1 radni dan
	za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena: naročito se ističe)	2 radna dana
6. Po osnovu učešća u oružanim snagama:		
	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 12-18 mjeseci	1 radni dan
	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu 18-30 mjeseci	2 radna dana
	učešće u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu više od 30 mjeseci	3 radna dana

(11) Radnik ima pravo u toku kalendarske godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora Pozorišta najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.

(12) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 15 dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

(13) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu prethodnog stava iz ovog člana, ima pravo na najmanje 2 dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

(14) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor.

(15) Radniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti mu se izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(16) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja veoma važnih ili neodgodivih službenih poslova, na osnovu odluke direktora Pozorišta.

(17) Radniku kome je odgodeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

(18) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(19) Pod troškovima iz stava 18. ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji se dokazuju odgovarajućim dokazima (računima).

Član 65.

(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.
- (3) Radnik koji ne iskoristi dio godišnjeg odmora u smislu stava (2) ovog člana, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Član 66.

(Plan korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor, uz prethodnu konsultaciju sa Sindikatom.
- (2) Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi direktor ustanove najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (3) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora, radnik može lično ili putem Sindikata uložiti prigovor upravnom odboru.
- (4) Prigovor odgađa izvršenje rješenja.
- (5) O prigovoru upravni odbor mora odlučiti u roku od 8 dana od dana prijema prigovora.
- (6) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (7) Direktor Pozorišta može donijeti odluku o korištenju kolektivnog godišnjeg odmora svih radnika u Pozorištu.
- (8) Pri donošenju odluke o korištenju kolektivnog godišnjeg odmora treba se imati u vidu termin završetka pozorišne sezone, kao i eventualne obaveze Pozorišta u mjesecu julu i augustu (Festival Bašćaršijske noći, Sarajevo film festival, eventualna gostovanja van BiH itd.).
- (9) U slučaju donošenja odluke o kolektivnom godišnjem odmoru, radnici koriste godišnji odmor prema broju dana koliko su ostvarili u skladu sa ovim Pravilnikom i rješenjem o godišnjem odmoru, a prvi dan godišnji odmor započinje od istog datuma za sve radnike Pozorišta.

Član 67.

(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini – plaćeno odsustvo u slučaju:

a) sklapanje braka	5 radnih dana
b) porođaj supruge	5 radnih dana
c) sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
d) smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 radnih dana
e) smrt roditelja supružnika	3 radna dana
f) smrt brata ili sestre	3 radna dana
g) smrt roditelja po ocu i majci	1 radni dan
h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
i) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim, drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do	5 radnih dana
j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana	2 radna dana
k) regulisanja prava na penziju	2 radna dana
l) radnik dobrovoljni darivalac krvi, za svako darivanje ima pravo po	1 radni dan
m) za teške bolesti člana porodice	5 radna dana
n) u slučaju rastave braka	5 radna dana
o) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba	2 radna dana

- (2) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u trajanju od najmanje pet radnih dana za pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.
- (3) Radnik ima pravo u toku godine koristiti jedan dan godišnjeg odmora, prema vlastitoj potrebi, uz obavezu da o tome obavijesti direktora, najmanje tri dana prije korištenja tog dana odmora.
- (4) Radnik koji je upućen od poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju koje se utvrdi općim aktom ustanove, ali ne manje od pet radnih dana.
- (5) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio do sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na odgovarajući broj plaćenih dana, u skladu sa Pravilnikom.
- (6) Plaćeno odsustvo u slučaju usvajanja djeteta od 1 i više godina zbog adaptacionog perioda koji traje 6 mjeseci.
- (7) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana za dane koje koristi dobija naknadu plaće.
- (8) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, direktor je dužan da organizuje adekvatnu zamjenu.
- (9) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (10) Plaćeno odsustvo se ostvaruje na osnovu pisanog zahtjeva radnika direktoru ustanove prije početka korišćenja odsustva, odnosno najkasnije u roku od osam dana korištenja odsustva, osim odsustva vezana za smrtni slučaj.
- (11) Uz zahtjev za plaćeno odsustvo podnose se dokazi o opravdanosti zahtjeva, osim ako je razlog za plaćeno odsustvo općepoznat.
- (12) Plaćeno odsustvo odobrava direktor Pozorišta svojom odlukom.
- (13) Članom uže porodice, u smislu stava (5) ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, dedo i nana (po ocu i majci), braća i sestre.

Član 68. (Neplaćeno odsustvo)

- (1) Radniku pripada pravo na četiri neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba u skladu sa godišnjim kalendarom rada.
- (2) Pozorište može radniku, na njegov zahtjev, odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće – neplaćeno odsustvo u sljedećim slučajevima:
- a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji do jedne godine;
 - b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, u trajanju najduže do jedne godine;
 - c) radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija u zemlji i inostranstvu, institucija kulture i umjetnosti u trajanju najduže do jedne godine;
 - d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, a najduže do 30 dana;
 - e) spajanje porodice najduže do jedne godine;
 - f) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, a najduže do 30 dana;
 - g) radnik ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 dana u vrijeme predizbornih kampanja ako se nalazi na izbornim listama za izbore za skupštine općina, kantona, Federacije BiH, države BiH,
- (3) Uvjeti i vrijeme korištenja neplaćenog odsustva uređuju se ovim Pravilnikom.
- (4) Pozorište može radniku u smislu stava (2) ovog člana odobriti neplaćeno odsustvo u slučajevima kada odsutnost radnika ne ugrožava proces rada, a najduže u trajanju do jedne godine.

- (5) Neplaćeno odsustvo se ne može odobriti radniku u dužem kontinuiranom trajanju od 1 godine, a ukoliko se radnik ne javi na posao po isteku neplaćenog odsustva u trajanju od jedne godine, slijedi otkaz ugovora o radu i prestaje mu radni odnos.
- (6) Radniku se može omogućiti neplaćeno odsustvo u dužem trajanju od jedne godine u slučaju teže bolesti djeteta, do navršene tri godine života djeteta.
- (7) Za vrijeme odsustva iz stava (2) ovog člana prava i obaveze radnika koji se stiču na radu i po osnovu rada, miruju.
- (8) Radnik koji je izabran, odnosno imenovan na neku od javnih dužnosti u organima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organima kantona, grada i općine, ima pravo na neplaćeno odsustvo, na lični zahtjev, za vrijeme vršenja javne dužnosti, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
- (9) Radniku i njegovom supružniku radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima može se odobriti odsustvo bez naknade plaće u trajanju do četiri godine.
- (10) Neplaćeno odsustvo sa rada u Pozorištu poslodavac će odobriti radniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje procesa rada.
- (11) Direktor ustanove može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 15 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 15 dana odluku donosi upravni odbor.

VIII - ZAŠTITA RADNIKA NA RADU

Član 69.

(Zaštita na radu)

- (1) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada u roku od 30 dana od dana stupanja na rad.
- (2) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima.
- (3) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti poslodavca i nadležnu inspekciju rada.
- (4) Radnik koji odbije da radi iz razloga navedenih u stavu (3) ovog člana ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim propisima, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.
- (5) Ministarstvo kulture i poslodavac dužni su da osiguraju sistematski pregled radnika.
- (6) Ministar će donijeti pravilnik o sadržaju sistematskog pregleda.

Član 70.

(Zaštita maloljetnika)

- (1) Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine.
- (2) Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove iz stava (1) ovog člana.
- (3) Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika na poslovima iz stava (1) ovog člana.
- (4) U slučaju iz stava (3) ovog člana poslodavac je dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove.
- (5) Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije iz stava (4) ovog člana ne postoje poslovi koje maloljetni radnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim ovim Pravilnikom.

Član 71.
(Posebna zaštita radnika koji rade noću)

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi posebnu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s prirodom posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s prirodom posla koji obavljaju, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.
- (3) Radnicima koji rade noću poslodavac je dužan osigurati periodične ljekarske preglede najmanje jednom u dvije godine.
- (4) Ako se na ljekarskom pregledu iz stava (3) ovog člana utvrdi da radniku prijeti nastanak invalidnosti zbog rada noću, poslodavac mu je dužan ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje istih ili drugih poslova izvan noćnog rada, ukoliko takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.
- (5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.

Član 72.
(Noćni rad maloljetnih radnika)

- (1) Zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika.
- (2) Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
- (3) Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Federacija), na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona (daljem tekstu: nadležna inspekcija rada).

Član 73.
(Zaštita žena i materinstva)

- (1) Pozorište ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, te za vrijeme korištenja porođajnog odsustva ili za vrijeme korištenja prava iz člana 74., 75., i 76. ovog Pravilnika otkazati ugovor o radu ženi.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava (1) ovog člana.
- (3) Pozorište ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (3) Pozorište je dužno ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
- (4) Ako Pozorište nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava (1) ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
- (5) Privremeni raspored iz stava (1) ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
- (6) Ženu, iz stava (1) ovog člana, poslodavac može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pisani pristanak.

Član 74. **(Porodiljsko odsustvo)**

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.
- (5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.
- (6) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (7) Pravo iz stava (1) ovog člana može koristiti i radnik - otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.
- (8) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (9) Žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.
- (10) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme.
- (11) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.
- (12) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.
- (13) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava (1) ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

Član 75. **(Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena)**

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim Zakonom.
- (2) Pored prava iz stava (1) ovog člana, radniku će se isplatiti i razlika do pune plaće na teret poslodavca.
- (3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 76. **(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)**

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja

zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.

(2) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radniku Pozorišta iz stava 1. ovog člana isplaćuje se plaća i naknade u punom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.

(3) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

(4) Prava iz ovog člana Pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj.

Član 77.

(Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad)

(1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

(2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.

(3) U slučaju iz stava (2) ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 28. stav (1) tačka e.) ovog Pravilnika.

(4) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(5) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu ljekaru utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(6) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(7) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (6) ovog člana, Pozorište može, nakon provedenih konsultacija sa sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.

(8) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 78.

(Povreda na radu, bolest i profesionalna bolest)

(1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

(2) Radnik koji je privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ljekaru utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.

(3) Ako nadležna ustanova ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost i neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Pozorište je dužno radniku ponuditi druge poslove za koje je radnik sposoban.

(4) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava (3) ovog člana, Pozorište može, uz konsultacije sa sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.

(5) Radnik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad obavijestiti Pozorište o privremenoj nesposobnosti za rad.

Član 79.

(Prava radnika sa promijenjenom radnom sposobnosti)

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Član 80.

(Otkaz ugovora o radu radniku sa promijenjenom radnom sposobnosti)

(1) Poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran.

(2) Ukoliko vijeće zaposlenika odnosno sindikat uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.

(3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 154. ovog Pravilnika, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

X – NAKNADA ŠTETE

Član 81.

(Prouzrokovanje štete, odgovornost i naknada štete)

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Pozorištu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.
- (4) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.
- (6) Visinu i način naknade prouzrokovane štete utvrđuje tročlana komisija koju rješenjem imenuje direktor Pozorišta.
- (7) Komisija je dužna pismeno dostaviti izvještaj o visini prouzrokovane štete, direktoru Pozorišta, koji donosi rješenje o visini paušalnog iznosa, licu odgovornom za štetu i rokovima i načinu namirenja štete.
- (8) Ako je prouzrokovana šteta mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade štete, direktor Pozorišta može zahtjevati naknadu u visini stvarno prouzrokovane štete.
- (9) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, poslodavac može, na zahtjev radnika, dozvoliti da se šteta nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari ili objektu, o trošku radnika.
- (10) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili nadoknaditi iz drugih izvora, sve u zavisnosti od imovinskog stanja zaposlenika i njegovog odnosa prema radu.

(11) Poslodavac može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.

(12) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem, poslodavac može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.

XI – POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 82.

(Radne obaveze)

(1) Radnici Pozorišta dužni su da radne obaveze izvršavaju savjesno i blagovremeno, te da se pridržavaju propisanih ili uobičajenih pravila ponašanja.

(2) Radnik se može smatrati odgovornim zbog kršenja službene dužnosti utvrđene zakonskim i podzakonskim propisima, Kolektivnim ugovorom i općim aktima ustanove.

(3) Odgovornost za izvršenje krivičnih djela i prekršaja ne isključuje utvrđivanje odgovornosti za povrede radne dužnosti, pod uvjetom da takvo djelo istovremeno predstavlja povredu službene dužnosti.

(4) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi sa radom i koje je kvalificirano kao nedopušteno.

(6) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.

(7) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom o radu, i za te povrede mogu im se izreći samo disciplinske mjere utvrđene Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

(8) Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povrede radne dužnosti koje učine radnici u Pozorištu.

Član 83.

(Povrede radne obaveze)

(1) Postupanjem protivno odredbama ovog Pravilnika, radnik čini povredu radne obaveze.

(2) Povrede radne obaveze mogu biti lakše i teže.

Član 84.

(Lakše povrede radne obaveze)

Lakše povrede radne obaveze su:

1. učestalo neopravdano kašnjenje na posao, (3 puta u mjesec dana),
2. raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
3. neopravdan izostanak sa posla dva dana uzastopno ili tri dana u periodu od 30 dana,
4. neobavještanje direktora ustanove o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
5. odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima ustanove,
6. neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
7. neuredno čuvanje spisa, materijala, kostima, rekvizita, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
8. neprijavljivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim Pravilnikom,
9. iznošenje neistine i klevete na rad ustanove ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
10. nekorektan odnos prema drugim radnicima, odnosno strankama,
11. neopravdani izostanak sa proba kao priprema za muzičko-scenski nastup.

Član 85.
(Teže povrede radne obaveze)

- (1) Teže povrede radne obaveze su one povrede koje imaju teže materijalne i druge posljedice štetne za Pozorište i za ostale radnike u Pozorišta.
- (2) Težim povredama smatraju se:
1. nepreduzimanje radnji, odnosno propuštanje preduzimanja radnji i mjera koje je direktor ili druga ovlaštena osoba ustanove dužna preduzeti u okviru svojih ovlaštenja,
 2. davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi ili time nastaju druge štetne posljedice,
 3. ometanje jednog ili više radnika ustanove u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
 4. primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
 5. činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala ih predmeta pornografske sadržine,
 6. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove,
 7. rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ih drugih opojnih sredstava i narkotika u prostorijama ustanove,
 8. dolazak na posao pod dejstvom alkohola ih narkotičkih sredstava,
 9. zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
 10. zloupotreba prava korištenja bolovanja,
 11. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba ovog Pravilnika,
 12. zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane direktora,
 13. povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
 14. izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi,
 15. otuđivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
 16. zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika ustanove od strane radnika,
 17. povreda odredaba Pravilnika o tajnosti podataka,
 18. neizvršavanje ili nesavjesno i nemamo izvršavanje radnih zadataka kojim se neposredno nanosi šteta ustanovi,
 19. prijem radnika na rad suprotno odredbama važećih propisa,
 20. falsifikovanje finansijskih i drugih dokumenata,
 21. nepostupanje po odlukama upravnog odbora i direktora,
 22. odbijanje radnika da obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen,
 23. nezakonito raspolaganje sredstvima rada ustanove,
 24. odavanje tajnih podataka koja su regulisana Pravilnikom o tajnim podacima,
 25. odgađanje muzičko-scenskog nastupa zbog neopravdanog nedolaska radnika koji su bih predviđeni da realizuju predstavu,
 26. unošenje hladnog i vatrenog oružja od strane radnika, osim za potrebe predstave
 27. sve ostale povrede koje imaju elemente krivičnog djela, a u vezi s radom i radnim mjestom.

Član 86.
(Vrste disciplinskih mjera)

- (1) Zbog učinjene povrede radne obaveze radniku se može izreći:
- a.) pismeno upozorenje,
 - b.) prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu.

- (2) Disciplinska mjera pismeno upozorenje može se izreći za lakšu povredu dužnosti i radne obaveze utvrđene ovim Pravilnikom o radu i Kolektivnim ugovorom.
- (3) Za teške povrede radne obaveze može se izreći disciplinska mjera otkaz ugovora o radu.

Član 87. **(Disciplinski postupak)**

- (1) O uočenoj povredi radne obaveze radnik pismeno izvještava rukovodioca organizacione jedinice, rukovodioca službe ili direktora.
- (2) Rukovodilac organizacione jedinice ili službe o uočenoj povredi radne obaveze ili po pismenom izvještaju radnika informiše direktora Pozorišta o učinjenoj povredi radne obaveze od strane radnika.
- (3) Poslodavac lično ili putem formiranja komisije može utvrđivati činjenice za povrede radne discipline.
- (4) Direktor, posebnim rješenjem može formirati komisiju koja provodi postupak i utvrđuje činjenice o učinjenoj povredi radne discipline od strane radnika, te nakon utvrđenih činjenica dostavlja Zapisnik o radu.
- (5) Pokretanje postupka za utvrđivanja činjenica o povredi radne discipline mora se pokrenuti pisanim putem. U prijavi za utvrđivanje činjenica mora se navesti ime i prezime radnika, tačno navesti vrsta prekršaja radne discipline, također mora se navesti član i tačka Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu, koja se odnosi na navedeni prekršaj radne discipline. Navedenom prijavom mora se utvrditi tačan opis prekršaja, vrijeme kada se dogodio prekršaj, dostaviti materijalne dokaze, navesti imena svjedoka i druge činjenice važne za utvrđivanje odgovornosti radnika na kojeg se odnosi prijava za prekršaj radne discipline.
- (6) Vrsta i visina kazne ovise o težini povrede radne obaveze i njenim posljedicama, uslovima pod kojima je učinjena povreda, ranijem radu radnika, stepenu odgovornosti radnika te drugim okolnostima koje mogu uticati na vrstu i visinu kazne.
- (7) Pored svrhe kažnjavanja kazna treba da osigura i vaspitni uticaj na radnika kome je izrečena, te na druge radnike u Pozorištu.
- (8) Radniku se mora pružiti prilika da iznese svoju odbranu lično, putem zastupnika ili putem Sindikata.
- (9) Poslije davanja iskaza i utvrđivanje činjenica da li je postojao prekršaj ili nije, poslodavac donosi svoju odluku u pisanom obliku (pismeno upozorenje ili otkaz ugovora o radu).
- (10) Radnik ima pravo da uputi žalbu upravnom odboru na odluku poslodavca.
- (11) Odluka upravnog odbora je konačna.
- (12) Radnik ima pravo da osporava odluku poslodavca putem nadležnog suda.
- (13) Osim radniku, odluka o disciplinskoj mjeri dostavlja se sindikatu Pozorišta, a može se dostaviti i rukovodiocu Službe, te radniku koji je prijavio povredu radne obaveze.

XII- PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 88. **(Načini prestanka ugovora o radu)**

Ugovor o radu prestaje:

- a.) smrću radnika,
- b.) sporazumom poslodavca i radnika,
- c.) kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- d.) kad radnik navrší 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,

- e.) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
 - f.) otkazom ugovora o radu,
 - g.) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - h.) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca – danom stupanja na izdržavanje kazne,
 - i.) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca – početkom primjene te mjere,
 - j.) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.
- (2) Kada radnik navrší 65 godina života i 40 godina staža, poslodavac može, uz pismeni pristanak radnika, radi završenja neophodnih poslova ili drugih opravdanih razloga, donijeti rješenje o zadržavanju radnika na radu u ustanovi na određeno vrijeme koje se utvrđuje posebnim ugovorom o radu, ali najduže do završetka kalendarske godine u kojem radnik stiže uvjet za penziju.
- (3) Ako radnik u kalendarskoj godini puni 40 godina staža osiguranja, a ima 65 godina života, ima pravo da ostane na poslovima i radnim zadacima dok u toj godini ne napuni 40 godina penzijskog staža.

Član 89. (Sporazumni prestanak ugovora o radu)

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanoj formi.
- (2) Sporazumom iz stava (1) ovog člana utvrđuju se rok u kojem radni odnos prestaje, te sva ostala međusobna prava i obaveze koje iz prekida radnog odnosa proizilaze.

Član 90. (Otkazni rok)

- 1) Pozorište može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako:
 - a.) je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili
 - b.) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.
- (2) Pozorište može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava (1) ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava (1) tačka a.) ovog člana, pozorište namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 91. (Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Pozorište može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.

- (4) Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava (1) i (2) ovog člana.
- (5) Neopravdani razlozi za otkaz su:
- a.) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede,
 - b.) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, Kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima izvršne vlasti,
 - c.) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Član 92.

(Obaveza konsultiranja sa Sindikatom)

- (1) Obaveza konsultiranja sa Sindikatom u smislu člana 101. ovog Pravilnika:
- a.) zasniva se na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac,
 - b.) započinje najmanje 30 dana prije davanja obavijesti o otkazu radnicima na koje se odnosi.
- (2) Akt u pisanoj formi iz stava (1) ovog člana dostavlja se vijeću zaposlenika ili sindikatu prije početka konsultiranja, a sadrži, naročito, sljedeće podatke:
- razloge za predviđeno otkazivanje ugovora o radu,
 - broj, kategoriju i spol radnika za čije je ugovore predviđen otkaz,
 - mjere za koje poslodavac smatra da se pomoću njih mogu izbjeći neki ili svi predviđeni otkazi (npr. raspoređivanje radnika na drugo radno mjesto kod istog poslodavca, prekvalifikacija gdje je to potrebno, privremeno skraćivanje radnog vremena),
 - mjere za koje poslodavac smatra da bi mogle pomoći radnicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca,
 - mjere za koje poslodavac smatra da se mogu poduzeti u cilju prekvalifikacije radnika radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.
- (3) Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu, poslodavac namjerava da zaposli radnike sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Član 93.

(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa Zakonom o radu, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.
- (3) U slučajevima iz ovog člana, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.
- (4) Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Član 94.
(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad i Sindikata ustanove odnosno kantonalnog odbora sindikata, ne može:

a.) otkazati ugovor o radu, ili

b.) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.

(2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava (1) ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.

(3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana, poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Član 95.
(Pisana forma otkaza)

(1) Otkaz se daje u pisanoj formi.

(2) Poslodavac je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

(4) U slučaju kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

(5) Na pismenu molbu radnika, uz saglasnost poslodavca, radni odnos u Pozorištu može prestati i prije isteka otkaznog roka utvrđenog zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(6) Radnik u Pozorištu koji je dobio otkaz ugovora o radu, ostat će na poslu do isteka otkaznog roka, osim u slučaju iz stava (5) ovog člana, ukoliko zakonom ili ovim Pravilnikom nije drugačije utvrđeno.

(7) Odluku o prestanku radnog odnosa radnika u ustanovi, nadležni organ ustanove donijet će najkasnije u roku od sedam dana od dana kada su nastupile okolnosti koje su razlog prestanka radnog odnosa.

Član 96.
(Trajanje otkaznog roka)

(1) Otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana u slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, ni kraći od 14 dana u slučaju da poslodavac otkazuje ugovor o radu.

(2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.

(3) Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu može se utvrditi duže trajanje otkaznog roka, ali ne duže od mjesec dana kada radnik daje otkaz poslodavcu, odnosno šest mjeseci kada poslodavac daje otkaz.

(4) Radnik kome se otkazuje ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom o radu ima pravo na otkazni rok zavisno od godina penzijskog staža, kako slijedi:

- a) do 5 godina penzijskog staža 1 mjesec,
- b) od 5-10 godina penzijskog staža 2 mjeseca,
- c) od 10-20 godina penzijskog staža 4 mjeseca,
- d) više od 20 godina penzijskog staža 6 mjeseci.

Član 97.
(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

- (1) Ako radnik, na zahtjev Pozorišta, prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, Pozorište je obavezno da mu isplati naknadu plaće i prizna sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (2) Ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može Pozorište obavezati da:
 - a.) vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu, ili
 - b.) isplati radniku:
 - naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio,
 - naknadu štete za pretrpljenu štetu,
 - otpremninu na koju radnik ima pravo u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu,
 - druge naknade na koje radnik ima pravo, u skladu sa Zakonom o radu,, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (3) Ako radnik prestane sa radom prije isteka propisanog otkaznog roka, bez saglasnosti Pozorišta, Pozorište ima pravo na naknadu štete prema opštim propisima o naknadi štete.
- (4) Radnik koji osporava otkazivanje ugovora o radu može tražiti da sud donese privremenu mjeru o njegovom vraćanju na rad, do okončanja sudskog spora.

Član 98.
(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

- (1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Pozorište otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Ako radnik prihvati ponudu Pozorišta iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.
- (3) O ponudi za zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Pozorište, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Član 99.
(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

- (1) U hitnim slučajevima (zamjena iznenada odsutnog radnika, iznenadno povećanje obima posla, sprječavanje nastanka veće štete, kvar na postrojenjima, elementarne nepogode i sl.) Pozorište može donijeti jednostranu odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.
- (3) Zahtjev za zaštitu prava, podnesen protiv odluke iz stava (1) ovog člana ne odlaže njeno izvršenje.

XIII ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Član 100.
(Zbrinjavanje viška radnika)

- (1) Zbog uvođenja nove organizacije rada, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u Pozorištu, poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika.

- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana poslodavac je dužan:
- a) blagovremeno analizirati, utvrditi i predložiti program dodatnog obrazovanja u skladu sa potrebama novog posla s ciljem sprečavanja nastanka viška radnika,
 - b) tri mjeseca prije preduzimanja aktivnosti na rješavanju viška radnika informirati sve radnike o nastalom višku,
 - c) utvrditi sa sindikatom kriterije za izbor viška radnika i iste javno oglasiti.

Član 101. **(Program zbrinjavanja viška radnika)**

- (1) Poslodavac je dužan donijeti, uz učešće sindikata, Plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou Pozorišta. Programom i planom zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama kulture, moraju se predvidjeti i rokovi za realizaciju.
- (2) Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo, zajedno sa Sindikatom, formirat će radno tijelo - komisiju koja će evidentirati i predlagati ministru rješenja o zbrinjavanju radnika za čijim radom je prestala potreba, te vršiti kontrolu zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba i usmjeravanje u druge javne ustanove i preduzeća koja se finansiraju iz budžeta Kantona Sarajevo.
- (3) Poslodavac i Sindikat utvrđuju listu radnika za čijim radom je prestala potreba na nivou kantona, a u skladu sa kriterijima.
- (4) Sastav komisije, kao i sva prava i obaveze njenih članova, utvrđuju se rješenjem o imenovanju komisije.

Član 102. **(Kriteriji za utvrđivanje viška radnika)**

- (1) Kriterijima na osnovu kojih se iskazuje prestanak potrebe za radom radnika kao i redosljed na listi radnika za čijim radom je prestala potreba obuhvaćeni su:
- a) stručna sprema;
 - b) stručna zvanja;
 - c) položen stručni ispit;
 - d) dodatna usavršavanja;
 - e) uspješnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka;
 - f) ocjena o radu i napredovanju;
 - g) radni staž radnika;
 - h) radni staž do 10 godina do ostvarenja uvjeta za penziju;
 - i) zdravstveno stanje radnika (invalidnost i profesionalna oboljenja);
 - j) socijalni položaj radnika i njegove porodice;
 - k) učešće u odbrani BiH;
 - l) drugi kriteriji koje usaglase poslodavac i Sindikat.

Kao poseban kriterij ne može se utvrditi: nacionalnost, spol, vjeroispovijest, političko opredjeljenje.

- (2) Sastavni dio ovog Pravilnika o radu su Kriteriji za utvrđivanje rang-liste u slučaju prestanka potrebe za radno angažovanje radnika u ustanovama kulture Kantona Sarajevo, koji su u prilogu ovog Pravilnika.

Član 103.

Podatke o potrebama za novim radnicima i podatke o radnicima za čijim radom je prestala potreba, u skladu sa ovim kriterijima, Pozorište je dužno dostaviti Ministarstvu kulture i sporta - Komisiji za zbrinjavanje radnika za čijim je radom prestala potreba, kao i Sindikatu, onog trenutka kada se potreba za novim radnicima pojavi.

Član 104.

- (1) Radnik za koga se utvrdi da je za njegovim radom prestala potreba, mora biti lično i neposredno upoznat sa svojim pravima i načinom njihovog ostvarivanja.
- (2) Pozorište ne može primati u radni odnos na istim poslovima i zadacima drugo lice, dok na listi iz člana 101. stav (3) ovog Pravilnika postoji evidentirano lice sa istim kvalifikacijama i potrebnim uvjetima za to radno mjesto.

Član 105.

- (1) Planom i programom zbrinjavanja radnika koji su utvrđeni na listi iz člana 115. ovog Pravilnika, utvrđuje se i:
 - a) zapošljavanje i angažovanje radnika na druge poslove u ustanovi;
 - b) angažovanje radnika na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi u drugoj javnoj ustanovi, javnom preduzeću koje se finansira iz budžeta Kantona Sarajevo;
 - c) raspoređivanje radnika kod drugog pravnog lica;
 - d) obaveza prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika;
 - e) preraspodjela radnog angažiranja radnika u ustanovi odnosno dopuna drugim poslovima i radnim zadacima na period trajanja do jedne godine;
 - f) drugi načini rješavanja koje usvoji poslodavac uz dogovor sa sindikatom.
- (2) Plan i program zbrinjavanja radnika za čijim je radom prestala potreba, donosi Vlada Kantona Sarajeva.

Član 106.

- (1) U slučajevima kada se višak radnika rješava prekvalifikacijom, radnik može odbiti prekvalifikaciju ako je ona predviđena za niži stepen stručne spremlje od one koju radnik ima.
- (2) Prema radniku koji svojom krivicom prekine započeti proces prekvalifikacije, odnosno dokvalifikacije, poslodavac nema obavezu daljnijeg rješavanja njegovog statusa.

Član 107.

- (1) Radnik sa liste iz člana 115. ovog Pravilnika, kome se po Planu i programu zbrinjavanja viška radnika za čijim je radom prestala potreba ponudi odgovarajući radni angažman, a on ga odbije, kao i radnik kome se ne može ponuditi odgovarajući posao, dobija otkaz ugovora o radu sa otkaznim rokom u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (2) Radniku koji odbije dopunu radnog angažovanja u drugoj ustanovi ili odbije da radi otkazati će se ugovor o radu i ponuditi novi ugovor o radu na onaj broj sati koji trenutno ima. U slučaju da odbije ponudeni ugovor o radu sa promijenjenim okolnostima, otkazuje mu se ugovor o radu. Radnik ima pravo da svoje pravo traži putem nadležnog suda.
- (3) Otkazni rok za lica iz stava 1. ovog člana teče od isteka posljednjeg dana roka utvrđenog Planom i programom zbrinjavanja viška radnika iz člana 115. ovog Pravilnika, s tim da se u Pozorištu ne može zaposliti naredne dvije godine drugo lice koje ima isti profil i stepen stručne spremlje, osim lica iz prethodnog stava ovog člana ukoliko je to lice ostalo nezaposleno.

Član 108.

Pozorište i Ministarstvo kulture i sporta, u dogovoru sa Sindikatom, kod uvođenja novih organizacijskih formi, spajanja ustanova, dijeljenja ustanove u više pravnih lica, dužni su donijeti i program zbrinjavanja eventualnog viška radnika nastalog kao posljedica navedenih promjena.

Član 109. **Obaveze socijalnih partnera**

Javni oglas nije potreban za sklapanje ugovora o radu:

- a) na određeno vrijeme kraće od 90 dana u skladu sa zakonom,
- b) kada se zasniva radni odnos s osobom koja se nalazi na evidenciji iz člana 115. ovog Pravilnika
- c) do punog radnog vremena s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Pravo iz ove alineje primjenjuje se kako u slučaju zasnivanja radnog odnosa kod istog poslodavca, tako i kod drugog poslodavca na području Kantona Sarajevo, i u slučaju kada bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebno raspisati javni oglas,
- d) ako radnici, u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, žele zamijeniti mjesto rada, a postoji sporazum ustanova i radnika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme,
- e) u ustanovi sa radnikom koji nema odgovarajuću vrstu stručne spreme za obavljanje poslova, a ustanovi i radniku je ministar rješenjem utvrdio pravo obavljanja tih poslova,
- f) te u drugim slučajevima kada to nije potrebno prema zakonu.

Član 110. **(Otpremnina za tehnološki višak)**

(1) Radnik u ustanovi kulture sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme kojem je, saglasno zakonu i Kolektivnom ugovoru bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:

- a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne neto plaće radnika,
- b) radnik sa radnim stažom od tri do dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih neto plaća radnika,
- c) radnik sa radnim stažom više od dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih neto plaća.

(2) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.

(3) Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na radnike kojima je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

(4) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u Pozorištu.

XIV - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 111. **(Ostvarivanje prava iz radnog odnosa)**

- (1) Poslodavac je dužan da odluke i akte o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti radnika u Pozorištu dostavi radniku u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana donošenja akta.
- (2) O pravima i obavezama radnika u Pozorištu odlučuje direktor Pozorišta ili drugo ovlašteno lice, ako drugim općim aktom Pozorišta ili posebnim propisom nije drugačije utvrđeno.
- (3) Radnik ima pravo na prigovor protiv odluke nadležnih organa Pozorišta, koje ti organi donose o njegovim pravima, obavezama i odgovornostima.
- (4) Prigovor iz stava (3) podnosi se drugostepenom organu, Upravnom odboru, putem prvostepenog organa, u roku od 8 dana od dana uručenja odluke.

- (5) Prilikom razmatranja prigovora radnika na odluke i akte iz radnog odnosa i po osnovu rada, poslodavac je dužan razmotriti i mišljenje Sindikata.
- (6) Podnošenje prigovora iz stava (3) ovog člana ne spriječava radnika da traži zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (7) Radnik može podnijeti tužbu nadležnom sudu zbog povrede prava iz radnog odnosa u roku od jedne godine od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava iz radnog odnosa.
- (8) Radniku ne može prestati radni odnos bez njegove krivice ukoliko mu nedostaje najviše 10 godina do ostvarenja uvjeta za penziju
- (9) U slučaju smanjene radne sposobnosti zbog profesionalne bolesti, povrede na radu i invaliditeta radnika, osigurava se adekvatan posao bez smanjenja plaće koju je ostvarivao prije nastupanja navedene okolnosti.
- (10) Radniku koji je radio skraćeno radno vrijeme zbog razloga navedenih u članu 140. stav (1) Kolektivnog ugovora, isplaćuje se puna plaća koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen.

XV - DJELOVANJE SINDIKATA

Član 112.

(Organizovanje i djelovanje sindikata)

- (1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat Pozorišta, te se u njega učlaniti u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.
- (2) Pozorište je dužno obezbjediti uslove za rad i djelovanje sindikata u skladu sa odredbama Zakona i Kolektivnog ugovora, a rad i djelovanje sindikata su regulisani u članovima 141. 155. Kolektivnog ugovora za oblast kulture u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/23).
- (3) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.
- (4) Sindikalnim povjerenicima u smislu ovog Pravilnika smatraju se sljedeća lica:
 - a) predsjednik sindikalne organizacije i članovi sindikalnog odbora ustanove,
 - b) predsjednik Kantonalnog odbora sindikata i članovi Kantonalnog odbora,
 - c) predsjednik Sindikata srednjeg i visokog obrazovanja odgoja, nauke i kulture BiH i članovi Upravnog odbora i njegovih radnih tijela.
- (5) Mišljenje i prijedlog sindikata, poslodavac je dužan razmatrati uz obavezno prisustvo predstavnika sindikata.
- (6) Žalbe radnika - člana sindikata ne mogu se razmatrati i o njima odlučivati bez njegovog prisustva ili ovlaštenog predstavnika sindikata.
- (7) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog predsjednika/povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru, ali najkasnije u roku od 7 dana od dana podnošenja zahtjeva za prijem.
- (8) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog predsjednika/povjerenika, odnosno predstavnika, najkasnije u roku od 15 dana.
- (9) Poslodavac je obavezan sindikalnom predsjedniku/povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti pristup radnim mjestima radnika, radi sagledavanja uvjeta rada, i omogućiti mu uvid u podatke i dokumente koji se odnose na prava zaštite na radu radnika, vodeći računa da se ne remeti odvijanje radnog procesa.

Član 113.

(Prava radnika izabranih i imenovanih na javne dužnosti ili profesionalne funkcije)

- (1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije, organe kantona, grada i općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa, na njegov zahtjev, miruju, a najduže na period koliko traje obavljanje te funkcije, od dana izbora odnosno imenovanja.

(2) Radnik koji nakon završenog mandata iz stava (1) ovog člana, želi da se vrati u Pozorište, dužan je Pozorište o tome obavijestiti u roku od 30 dana od dana prestanka mandata, a Pozorište je dužno primiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana obavijesti radnika.

(3) Radnika, koji je obavijestio Pozorište u smislu stava (2) ovog člana, Pozorište je dužno rasporediti na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili na druge odgovarajuće poslove, osim ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

(4) Ako radniku prestane radni odnos u smislu stava (3) ovog člana, Pozorište ne može u roku od jedne godine dana, zaposliti drugo lice koje ima istu kvalifikaciju ili stepen stručne spreme.

Član 114. **(Vijeće zaposlenika)**

(1) Radnici Pozorišta imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika koje će ih zastupati u Pozorištu u zaštiti njihovih prava i interesa.

(2) Vijeće zaposlenika se formira na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika Pozorišta .

(3) Ako u Pozorištu nije formirano vijeće zaposlenika sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.

(4) Sindikat i sindikalni povjerenici moraju svoja prava ostvarivati tako da ne štete uspješnosti poslovanja Pozorišta.

Član 115.

(1) Poslodavac je dužan donijeti, uz učešće sindikata, plan i program zbrinjavanja viška radnika na nivou ustanove kulture i Kantona Sarajevo. Programom i planom zbrinjavanja viška radnika za čijim radom je prestala potreba u ustanovama kulture, moraju se predvidjeti i rokovi za realizaciju.

(2) Ministarstvo, zajedno sa Sindikatom, formirat će radno tijelo - komisiju koja će evidentirati i predlagati ministru rješenja o zbrinjavanju radnika za čijim radom je prestala potreba, te vršiti kontrolu zbrinjavanja radnika za čijim radom je prestala potreba i usmjeravanje u druge javne ustanove i preduzeća koja se finansiraju iz budžeta Kantona Sarajevo.

(3) Poslodavac i Sindikat utvrđuju listu zaposlenika za čijim radom je prestala potreba na nivou Kantona Sarajevo, a u skladu sa kriterijima.

(4) Sastav komisije, kao i sva prava i obaveze njenih članova, utvrđuju se rješenjem o imenovanju komisije.

XVI – KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 116. **(Vrste kolektivnih ugovora)**

(1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).

(2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.

(3) Postupak kolektivnog pregovaranja, forma i trajanje kolektivnih ugovora utvrđeni su Zakonom.

Član 117. **(Granski kolektivni ugovor)**

(1) Granski kolektivni ugovor za područja djelatnosti koja se finansiraju iz budžeta ili vanbudžetskih fondova, zaključuju Vlada Federacije, odnosno nadležna ministarstva i vlade kantona, odnosno nadležna ministarstva s jedne strane i reprezentativni sindikati tih područja djelatnosti s druge strane.

(2) Granske kolektivne ugovore za javna preduzeća i javne ustanove čiji je osnivač Federacija, kanton, grad ili općina, zaključuju reprezentativni sindikati i osnivači.

(3) Granske kolektivne ugovore za privredna društva u kojima Federacija, kanton, grad ili općina učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala, pored reprezentativnog sindikata, zaključuju predstavnici nosioca državnog kapitala uz učešće reprezentativnog udruženja poslodavaca, osim ako nije drugačije uređeno sporazumom Vlade Federacije, odnosno vlade kantona, gradonačelnika ili načelnika općine sa reprezentativnim udruženjem poslodavaca.

(4) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora iz st. (1), (2) i (3) ovog člana, reprezentativni sindikat dužan je da saraduje sa drugim sindikatima sa manjim brojem članova, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Član 118. **(Radna knjižica)**

(1) Radne knjižice prestaju da važe u skladu sa članom 176. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH", broj 26/16, 89/18 i 44/22).

(2) Radne knjižice koje su prestale da važe na osnovu odredbi iz stava (1) ovog člana i dalje zadržavaju svojstvo javne isprave.

Član 119. **(Privremeni i povremeni poslovi)**

(1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova pod uslovom da privremeni i povremeni poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od 60 dana u toku kalendarske godine.

(2) Licu koje obavlja privremene ili povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uslovima kao i za radnike u radnom odnosu i druga prava u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

(3) Ugovor iz ovog člana zaključuje se u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

(4) Privremeni, odnosno povremeni poslovi u smislu prethodnog člana su:

- a.) prevod strane stručne i druge literature,
- b.) usluge štampanja i umnožavanje internih novina,
- c.) izrada, planiranje i realizacija odobrenih projekata javne i kulturne djelatnosti koji su odobreni putem oglasa, od drugih pravnih subjekata, donatora,
- d.) sređivanje arhive i dokumentacije,
- e.) čišćenje snijega,
- f.) utovar i istovar materijala i opreme,
- g.) održavanje stručnih seminara i predavanja,
- h.) rad u komisijama koje imenuje Upravni odbor,
- i.) rad na otklanjanju i okončanju zastoja dijela procesa rada,
- j.) izrada stručnih elaborata i ekspertiza,
- k.) realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
- l.) održavanje informatičke opreme (Hardware i Software),
- m.) obavljanje određenog posla koji je sezonskog karaktera,
- n.) ukoliko dođe do povećanja obima posla koji traje određeno vrijeme i za vrijeme trajanja tih potreba,
- o.) prevoz arhivske i registraturne građe,
- p.) postavljanje i čuvanje izložbi,
- q.) pomoćni poslovi oko smještaja i prevoza arhivske i registraturne građe,

- r.) poslovi hostesa,
- s.) poslovi čišćenja prostorija i opreme većeg obima,
- t.) poslovi opravke sredstava rada,
- u.) i drugi privremeni i povremeni poslovi po ukazanoj potrebi u cilju obavljanja djelatnosti Pozorišta.

XVII - PLAĆE I NAKNADE RADNIKA

Član 120.

(Načela za utvrđivanje visine plaće)

Pri određivanju iznosa plaća i naknada za zaposlene u Pozorištu poštivat će se sljedeća načela:

- a) ista plaća za isto radno mjesto: prema ovom načelu zaposleni u Pozorištu, koji obavljaju poslove istog radnog mjesta, odnosno iste ili slične poslove imaju pravo na istu osnovnu plaću po vrsti i stepenu stručne spreme, složenosti i odgovornosti radnog mjesta.

Član 121.

(Budžetsko osiguranje sredstava za plaće i naknade)

Finansijska sredstva za plaće i naknade i druga primanja radnika u Pozorištu, predviđena Kolektivnim ugovorom, planiraju se i osiguravaju u budžetu Kantona, odnosno osnivača.

Član 122.

(Određivanje plaće prema radnom mjestu)

Radnik u Pozorištu ima pravo na plaću koja odgovara radnom mjestu na koje je izabran.

Član 123.

(Elementi za utvrđivanje osnovne plaće)

- (1) Osnovna plaćaje najniži iznos koji se radniku mora isplatiti za rad na poslovima pripadajućeg platnog razreda za puno radno vrijeme i normalne uvjete i rezultate rada.
- (2) Osnovna plaća za puno radno vrijeme, normalne uvjete rada i rezultate rada radnika čini vrijednost koeficijenta složenosti poslova platnog razreda u koji je postavljen radnik, umnožen sa utvrđenom osnovicom za plaću.
- (3) Pored osnovne plaće, radnicima pripadaju i dodaci na plaću (naknade i druga primanja) u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- (4) Ukoliko radnik radi sa nepunim radnim vremenom, u skladu sa posebnim zakonom ili drugim propisima, osnovna plaća odredit će mu se srazmjerno vremenu provedenom na radu.
- (5) Koeficijenti složenosti poslova radnika u ustanovama kulture utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.
- (6) Koeficijenti odgovarajućeg platnog razreda su sastavni dio ovog Pravilnika i ne mogu biti manji u odnosu na radnike u državnoj upravi iste stručne spreme i složenosti poslova.
- (7) Koeficijente, kao polazni osnov za obračun plaće, dogovaraju Sindikat i Vlada Kantona Sarajevo.
- (8) Osnovica za plaće utvrđuje se sporazumno između Sindikata i Vlade Kantona Sarajevo. Dogovorena osnovica za obračun plaća ne može biti manja u odnosu na druge budžetske korisnike.
- (9) Osnovica za obračun plaće dogovara se prije usvajanja Nacrta budžeta Kantona Sarajevo na Vladi Kantona Sarajevo.

(10) Ukoliko se ne postigne dogovor oko utvrđivanja osnovice za obračun plaće za naredni period, na snazi ostaje dogovorena utvrđena osnovica iz prethodnog perioda. Ovako utvrđena osnovica primjenjuje se za naredni period ili do postizanja novog sporazuma.

(11) Plaće radnicima u Pozorištu, utvrđene na način iz stavova 2, 5. i 8. ovog člana, ne mogu biti manje od plaća službenika organa uprave iste stručne spreme i složenosti poslova.

Član 124.

(Najniža plaća)

(1) Najniža plaća radnika za najmanju složenost poslova ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji Bosne i Hercegovine u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(2) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plaća iznosi manje od 70% prosječne plaće, radniku će se isplatiti plaća u navedenom postotku.

(3) U slučaju da množenjem utvrđene osnovice i pripadajućeg koeficijenta najniža plaća radnika za najmanju složenost poslova iznosi više od 70% prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Federaciji Bosne i Hercegovine u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, radniku će se isplatiti osnovna plaća, koju čini vrijednost koeficijenta umnožen s utvrđenom osnovicom za plaću i uvećana u skladu sa članom 125. ovog Pravilnika.

(4) Naknada plaća i naknade koje nemaju karakter ličnih primanja utvrđenih Kolektivnim ugovorom ne mogu biti manje od utvrđenih za radnike u organima uprave.

(5) Naknade iz stava 4. ovog člana utvrđuju predstavnici Sindikata i Vlade Kantona Sarajevo.

Član 125.

(Uvećanje po osnovu penzijskog staža)

Radnicima u Pozorištu osnovna plaća uvećava se za svaku godinu penzijskog staža za 0,6%, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

XVIII - KOEFICIJENTI ZA OBRAČUN PLAĆA

Član 126.

(Složenost poslova)

(1) Složenost poslova određenog radnog mjesta utvrđuje se platnim razredom za koji se u skladu sa čl. 55, 56. i 57. Kolektivnog ugovora, posebno utvrđuje koeficijent složenosti.

(2) Vrijednost koeficijenta složenosti posla platnog razreda (u daljnjem tekstu: koeficijent) određuje se na osnovu stručne spreme, radne sposobnosti, vještine, uvjeta rada i rezultata rada izraženih kroz radni učinak.

Član 127.

(Koeficijenti za obračun plaće)

U članu 58. Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo ("Službene novine Kantona Sarajevo", broj: 10/23) utvrđeni su koeficijenti složenosti za sva radna mjesta u Pozorištu, kako slijedi:

R.b	Platni razred	POSLOVI	KOEFICIJENTI
1.	I	Prvak opere Prvak baleta Prvak drame Šef dirigent	7,70
2.	II	Direktor Narodnog pozorišta Sarajevo	7,30
3.	III	Direktori Javnih ustanova	6,00
4	IV	Umjetnički direktor Direktor tehnike Koncertni majstor Koreograf baleta Redatelj I Dirigent I	5,90
5.	V	Solista opere I Solista baleta I Solista orkestra Glumac I Balet majstor	5,70
6.	VI	Pomoćnik direktora Javne ustanove Narodno pozorište Sarajevo	5,50
7.	VII	Direktor marketinga i propagande Izvršni direktor Član orkestra I Solista opere II Solista baleta II Glumac II Dirigent II	5,30
8.	VIII	Šef hora Korepetitor opere I Član orkestra II Pedagog baleta Scenograf Kostimograf Dramaturg Vajar-Lutkar-Slikar-Patiner	5,20
9.	IX	Solista opere III Solista baleta III Glumac III Redatelj II	5,00
10.	X	Član hora opere - epizodista Baletni epizodista Korepetitor opere II Korepetitor pianista baleta Rukovodilac tehnike Rukovodilac organizacione jedinice Rukovodilac sektora Rukovodilac ekonomsko-pravne službe Rukovodilac odsjeka Rukovodilac samostalne službe	4,80
11.	XI	Stručni savjetnik u Javnim ustanovama kulture Muzejski savjetnik Arhivski savjetnik Bibliotečki savjetnik Voditelj službe Slikar-Patiner-Vajar	4,60

		Član orkestra III	
12.	XII	<p>Član hora opere - vođa dionice Korepetitor uvježbavao baleta Inspicijent opere - asistent reditelja Viši stručni saradnik u javnim ustanovama kulture Viši stručni saradnik za informatičko-dokumentacionu građu Viši stručni saradnik za propagandu Viši stručni saradnik za finansije Viši stručni saradnik za ekonomsko-računovodstvene poslove Viši stručni saradnik za pravne poslove Viši stručni saradnik-viši kustos Viši stručni saradnik u Javnoj ustanovi Zavod za zaštitu kulturnog i prirodnog nasljeđa Viši stručni saradnik za kontakte sa javnošću Glavni producent Dizajner svjetla Dizajner tona Viši dokumentarista Viši kustos Viši muzejski arhitekt Viši muzejski pedagog Viši muzejski konzervator/restaurator Viši arhivist Viši notni arhivist/arhivar Viši bibliotekar Bibliotekar - voditelj odjeljenje Bibliotekar u obradi</p>	4,40
13.	XIII	<p>Član hora opere I Član ansambla baleta I Inspicijent baleta Asistent redatelja</p>	4,30
14.	XIV	<p>Član hora opere II Član ansambla baleta II Inspicijent opere I Inspicijent drame I Stručni saradnik u Javnim ustanovama kulture Stručni saradnik za propaganda Stručni saradnik za pravne poslove Stručni saradnik za organizaciju Producent Lektor Voditelj odjela sigurnosti energetike i održavanja Kustos Muzejski pedagog Dokumentarista Konzervator Arhivist Bibliotekar Muzejski arhitekt</p>	4,20
15.	XV	<p>Član hora III Ansambl baleta III Inspicijent drame II Mladi arhivist Šef unutrašnje organizacione jedinice (VŠŠ)</p>	4,00
16.	XVI	<p>Viši arhivski tehničar Viši samostalni referent Viši samostalni referent za računovodstvo Viši knjižničar</p>	3,75

17.	XVII	Šef unutrašnje organizacione jedinice (SSS) Šef scenske tehnike-organizator Šef scenske rasvjete-organizator Organizator rasvjete Šef radioničkih službi Šef transporta-organizator Šef krojačnica Šef frizersko-šminkerskih radionica Majstor tona Majstor svjetla Majstor scene DTP tehničar-asistent za dizajn Program menadžer Samostalni referent u Javnim ustanovama kulture Knjižničarski referent	3,70
18.	XVIII	Viši referent u Javnim ustanovama kulture Viši reparator za drvo i metal, ekonom Viši referent za administrativne poslove, likvidaruru i obračun Viši preparator za tekstil Notni arhivar Arhivski tehničar Knjižničar Tumač na izložbi - Vodič	3,50
19.	XIX	Referent u Javnim ustanovama kulture Referent Referent orkestra Referent za računovodstvo Referent za kadrovske i personalne poslove Saradnik za propagandu Promo dizajner Dizajnersko-tehnički operater Domar, domaćin objekta Preparator za tekstil Samostalni referent za plan, analizu i računovodstvo Koordinator poslova ansambla "Kolo bosansko" Blagajnik likvidator Referent za nastavu u sektoru obrazovanja	3,40
20.	XX	Poslovno tehnički sekretar direktora Narodnog pozorišta Sarajevo Sufler drame Sufler opere	3,35
21.	XXI	Tehnički sekretar u Javnim ustanovama kulture Tehnički operater Operater rasvjete	3,30
22.	XXII	Voditelj garderoba Frizer šminker I Majstor krojač Majstor stolar Majstor bravar Majstor tapetar Nabavljač dostavljač Referent za obračun Referent za administrativne poslove Referent za računovodstvo II Čuvar osiguranja na izložbi Radnik na poslovima tehničkog održavanja Ofset-mašinista	3,15

		Tipo-mašinista Cug majstor Regulator majstor	
23.	XXIII	Blagajnik biljetar Električar Energetičar I Pomoćnik (slikar, patiner, vajar) Vozač dostavljač Oružar pirotehničar	3,10
24.	XXIV	Frizer-šminker II Tonski tehničar Magacioner Scenski radnik Dekorater Garderober I, Stolar Bravar Krojač Energetičar II Rekviziter sitne rekvizite Električar rasvjetljivač Rekviziter krupne rekvizite Garderober obuće Instrumentar-kurir	3,05
25.	XXV	Arhivski manipulant Muzejski manipulant Daktilograf Garderober II Obezbjedenje Vatrogasac Kurir Portir Vešarka Peglarka	2,70
26.	XXVI	Transportni radnik Higijeničar	2,35

Član 128.
(Obračun i isplata plaće)

- (1) Plaća se obračunava za jedan mjesec unatrag, a isplaćuje za prethodni mjesec s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti duži od 30 dana, a u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Plaća iz stava (1) ovog člana utvrđuje se Kolektivnim ugovorom za koju direktor Pozorišta donosi rješenje koje sadrži: lične podatke radnika, radno mjesto na koje je izabran, platni razred i sve elemente koji su uzeti u obzir za utvrđivanje visine plaće.
- (3) Podaci o plaćama radnika u ustanovama kulture nisu javni. Sve izmjene u visini plaće vrše se rješenjem koje donosi direktor Pozorišta.
- (4) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredit, izdržavanje, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).
- (5) Radnici imaju pravo izabrati banku putem koje će se isplaćivati plaća.
- (6) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za otežane uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaće.

Član 129.
(Napredovanje radnika)

- (1) Radnici napreduju prema iskazanoj stručnoj sposobnosti, uspjehu u radu i godinama staža.
- (2) Stručna sposobnost i uspjeh u radu iskazuju se kroz ocjenu rada radnika.
- (3) Radnici napreduju u više zvanje u okviru istog stepena školske spreme.
- (4) Bliže odredbe o napredovanju utvrđuju se Pravilnikom o ocjenjivanju, napredovanju i stjecanju stručnih zvanja lica koja su zaposlena u ustanovi, a koje donosi ministar.
- (5) Ako ministar nije donio pravilnik iz stava (4) ovog člana, Upravni odbor Pozorišta na prijedlog direktora, uz obavezno učešće i konsultacije sa predstavnicima sindikata, donosi navedeni pravilnik.

Član 130.

- (1) Pozorište organizuje praćenje rada radnika i postizanje rezultata u radu i vrši ocjenjivanje, na način i po postupku kako je to propisano zakonima, podzakonskim aktima i općim aktima Pozorišta.
- (2) Radnici koji su u toku godine radili manje od šest mjeseci ne ocjenjuju se za tu godinu, bez obzira na razloge.

Član 131.

- (1) U slučajevima kada je protiv radnika pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti ili je radnik udaljen sa dužnosti, zaustavlja se računanje vremena za unapređivanje radnika, dok traje postupak za utvrđivanje odgovornosti.
- (2) Ukoliko nakon provedenog postupka za utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede dužnosti, radnik bude oslobođen od odgovornosti ili teška povreda dužnosti bude prekvalifikovana u laku povredu dužnosti, prethodno zaustavljeno vrijeme za napredovanje radnika uračunava se u vrijeme za unapređivanje radnika u viši platni razred.

Član 132.

(Povećanje troškova života ili inflacije)

U slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena mjerenih od strane Federalnog zavoda za statistiku, većih od 5%, osnovica za utvrđivanje plaće može se utvrđivati mjesečno.

Član 133.

(Naknada plaće za vrijeme prekida rada)

Radnik u Pozorištu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su utjecale na prekid rada, odnosno prema odluci Vlade Kantona Sarajevo, Ministra kulture i sporta ili drugih nadležnih organa.

Član 134.

- (1) Radniku u Pozorištu, pored slučajeva propisanih Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, pripada naknada njegove plaće i u slučajevima aktivnosti definisanih godišnjim programom rada Pozorišta za vrijeme:
 - a) obrazovanja i stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili prekvalifikacije u skladu sa potrebama ustanove i rada ustanove,
 - b) stručnih izleta, posjeta, ekskurzija i nastupa,
 - c) istraživačkih radova i naučnih savjetovanja, umjetničkih festivala, radionica,
 - d) prisustvovanja seminarima i skupovima sindikata,
 - e) privremene nesposobnosti za rad, odnosno profesionalnog oboljenja,

- f) godišnjeg odmora,
 - g) praznika koji po zakonu nisu radni,
 - h) porodijskog odsustva,
 - i) sudjelovanje na kulturnim ili vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost direktora ustanove,
 - j) radniku koji za rad koristi privatni muzički instrument ili drugu opremu i sredstva za rad pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenim posebnim pravilnikom ustanove,
 - k) i druge aktivnosti koje su predviđene općim aktom ustanove.
- (2) Prethodnu saglasnost radniku za aktivnosti iz alineja ovog člana, koje eventualno nisu definisane drugim zakonskim propisima, daje direktor Pozorišta.

Član 135. **(Plaćeni dopust)**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u dužini do 30 dana i naknadu plaće u visini svoje neto plaće iz prethodnog mjeseca, u skladu s Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 136. **(Naknada za porodijsko odsustvo)**

- (1) Radnica/radnik Pozorišta, za vrijeme porodijskog odsustva, ima pravo na naknadu plaće prema propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa, s tim da razliku do visine pune plaće uplaćuje ustanova u kojoj se taj radnik nalazi u radnom odnosu.
- (2) Radnica/radnik Pozorišta, nakon isteka porođajnog odsustva, za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom Kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.
- (3) Ukoliko je radnik Pozorišta roditelj djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (4) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radniku Pozorišta iz st. (2) i (3) ovog člana isplaćuju se plaća i naknade u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

XIX DODACI NA PLAĆU

Član 137. **(Isplata nagrade ili stimulativnog dijela plaće)**

- (1) Pozorište će na osnovu zakona, podzakonskih akata i ovog Pravilnika, općim aktom utvrditi kriterije i postupak za ocjenjivanje kvaliteta rada radnika (uvođenja novih priznatih metoda rada i inovacija, rezultata sa takmičenja, smotri, izložbi, revija, festivala i sl.) radi isplate nagrade ili stimulativnog dijela plaće radnika.
- (2) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava direktor Pozorišta radniku može uvećati plaću do 20% za mjesec na koji se ti rezultati odnose.
- (3) Zavisno od rezultata rada i raspoloživih finansijskih sredstava upravni odbor direktoru ustanove može uvećati plaću do 20%, i to najviše dva puta u toku godine.
- (4) Uvećanje plaće obavezno se utvrđuje rješenjem sa odgovarajućim obrazloženjem.

Član 138.
(Naknada za izum i tehničko unapređenje)

- (1) Radniku pripada naknada za patentirane izume, inovacije, tehnička unapređenja i druga kreativna rješenja koja unapređuju rad Pozorišta, ostvarena na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Visina naknade za navedene izume i ostala kreativna rješenja iz stava 1. ovog člana utvrđuje se posebnim ugovorom koji se zaključuje između radnika i direktor Pozorišta, u granicama raspoloživih sredstava.

Član 139.
(Periodične povišice)

- (1) Radnik koji je postigao najviši stepen službenog zvanja, ima pravo na uvećanje njegove osnovne plaće za 10% nakon četiri godine provedene u najvišem službenom zvanju, pod uvjetom da je u tom periodu bio uvijek ocjenjivan ocjenom "naročito se ističe".
- (2) Pravo iz stava 1. ovog člana preispituje se svake 4 godine.

Član 140.
(Uvećanje plaće za otežane uvjete rada)

- (1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću u slučajevima otežanih uslova rada kao što su buka, vlaga, prašina, mračne prostorije, rad pri obojenoj svjetlosti, teški fizički naponi i sl.), kao i za rad gdje je zakonom propisana primjena sredstava zaštite na radu od 5% (za svaki pojedinačni otežani uslov).
- (2) Dodaci na plaću, koji se odnose na prethodni član, međusobno se ne isključuju, ali ne mogu preći 20%.
- (3) Osnovna plaća radnika uvećava se za:
- a.) rad noću: 35%,
 - b.) rad u dane državnih praznika: 50%,
 - c.) prekovremeni rad: 50%,
 - d.) za rad u dane svog vjerskog praznika koje bi koristio kao plaćeno odsustvo: 50%,
 - e.) rad subotom i nedjeljom, ako su po ugovoru o radu neradni dani za radnika: 30%.
- (4) Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata navečer do 06 sati ujutro narednog dana.

Član 141.

- (1) U slučaju prekovremenog rada, rada u neradne dane, noćnog rada ili rada u dane državnih praznika, radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće, srazmjerno vremenu trajanja tog rada, uvećanim za postotak utvrđen Kolektivnim ugovorom.
- (2) Obračun naknade iz stava (1) ovog člana vrši se od osnovne plaće bez dijela plaće po osnovu penzijskog staža, a naknada iz ovog člana čini sastavni dio plaće.
- (3) Radniku koji učestvuje na javnim, kulturnim manifestacijama i festivalima koje se održavaju u organizaciji Ministarstva kulture i sporta ili po odluci ministra kulture i sporta, direktor Pozorišta, a koje su predviđene godišnjim programom i planom rada, pripada naknada u vidu prekovremenog rada, ako se održavaju nakon isteka radnog vremena radnika, i to za dane učešća u održanoj manifestaciji.
- (4) Prekovremeni rad uvodi se odlukom direktora.

Član 142.
(Nagrada za rezultate rada)

- (1) Radniku koji u toku godine, u periodu od najmanje šest mjeseci neprekidno, po obimu i kvalitetu postiže natprosječne rezultate u svom radu, može se dodijeliti nagrada za te rezultate rada.

(2) Nagrada se utvrđuje do visine prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za posljednja tri mjeseca prije dodjele nagrade prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

(3) Odluku o dodjeli nagrade iz stava 1. ovog člana donosi direktor Pozorišta za radnike, a za direktora Pozorišta upravni odbor u skladu sa finansijskim mogućnostima i značajem tih rezultata.

Član 143.

(Naknada za regres za godišnji odmor)

(1) Radnik u Pozorištu ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.

(2) Pravo na regres iz stava 1. ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.

Član 144.

(Naknada za prevoz na posao i sa posla)

(1) Radniku kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na naknadu za troškove prevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.

(2) U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.

(3) Ukoliko adresa stanovanja radnika nije pokrivena mrežom javnog gradskog, prigradskog, odnosno međugradskog prevoza ili kada vrijeme obavljanja rada zahtijeva drugačiji način prevoza, radniku pripada pravo na novčanu naknadu troškova prevoza u visini karte za gradski, prigradski, odnosno međugradski saobraćaj.

(4) Radniku sa nepunim radnim vremenom pripada naknada troškova prevoza u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.

(5) Radnik koji radi u više ustanova kulture pravo na mjesečnu kartu, odnosno naknadu ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.

(6) Ukoliko je radnik iz stava (5) ovog člana angažovan podjednako u više ustanova, pravo na mjesečnu kartu, odnosno naknadu u novcu ostvaruje u onoj ustanovi sa kojom je prije sklopio ugovor o radu.

Član 145.

(Naknada za ishranu za vrijeme rada - topli obrok)

(1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) za vrijeme rada, samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plaće u Federaciji Bosne i Hercegovine, prema posljednjim objavljenim statističkim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

(2) Pravo na naknadu iz stava 1. ovog člana, ne ostvaruje se u slučaju odsustvovanja sa posla po bilo kom opravdanom ili neopravdanom osnovu (službeni put, plaćeno odsustvo, rad na terenu, odsustvo zbog bolesti, godišnji odmor i slično).

(3) Radnik koji radi u više ustanova kulture ima pravo na naknadu iz stava 1. ovog člana u ustanovi u kojoj radi najmanje 4 sata dnevno, u skladu sa ostvarenim efektivnim satima rada u toj ustanovi, odnosno kako je ugovorom o radu zaključeno.

Član 146.
(Dnevnicu i naknada troškova putovanja)

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu putna naknada prevoznih troškova, naknada za ishranu - dnevnicu, naknada hotelskog računa za spavanje, osim za „de luxe“ kategoriju i drugi troškovi.
- (2) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje van mjesta redovnog zaposlenja radnika u zemlji i inostranstvu radi obavljanja određenog službenog posla za Pozorište, a koje radniku upućenom na to putovanje, prouzrokuje određene troškove.
- (3) Nalog za službeno putovanje izdaje direktor ili od njega ovlašteno lice.
- (4) Putnim nalogom iz prethodnog stava utvrđuje se ime i prezime radnika, svrha putovanja, mjesto putovanja, vrijeme putovanja, vrsta prevoznog sredstva, visina akontacije za troškove putovanja i način obračuna putnog naloga.
- (5) Naknada za prevoz se priznaje na osnovu karte prevoznog sredstva u skladu s putnim nalogom. Ostali izdaci za prevoz u lokalnom saobraćaju (taksi i sl.) moraju biti odobreni na putnom nalogu.
- (6) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati isplaćuju se u visini od 50% iznosa pune dnevnicu, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.
- (7) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana, dnevnicu za službeni put umanjuje se najviše za 30%.
- (8) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevnicu se uvećava za 70% iz stava 7. ovog člana.
- (9) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje poštanskih usluga, telefona, telefaksa ili interneta, taxi, pribavljanje putnih isprava, vakcinisanje i ljekarski pregled, izdaci za prevoz i putničko zdravstveno osiguranje) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ili inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.
- (10) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji i inostranstvu dnevnicu se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (11) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini od 15% cijene litra benzina super po pređenom kilometru kao i troškovi putarina, parkirališta i slično.
- (12) Odredba o naknadi za upotrebu sopstvenog automobila u službene svrhe automatski se usaglašava sa uredbom Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (13) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova kulture je dužna isplatiti akontaciju prije polaska na putovanje.

Član 147.
(Dnevnice za službeno putovanje)

- (1) Dnevnicu za službeno putovanje unutar granica Bosne i Hercegovine je 25 KM.
- (2) Dnevnicu iz prethodnog stava ne isplaćuje se za putovanje na području Kantona Sarajeva.
- (3) Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo isplaćuje se u visini koju je Vlada Federacije BiH utvrdila rješenjem za radnike zaposlene u organima uprave Federacije BiH.
- (4) Ako je na službenom putu obezbjeđena ishrana i smještaj o trošku organizatora, radniku se isplaćuju dnevnice za službeno putovanje umanjene za 30%.
- (5) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova kulture je dužna isplatiti akontaciju prije polaska na putovanje.
- (6) Obračun putnog naloga po izvršenom putovanju se podnosi u roku od pet dana sa danom povratka sa službenog puta.
- (7) Ovjeru iz prethodnog stava za radnike vrši direktor Pozorišta, a za direktora predsjednik Upravnog odbora.

Član 148.
(Naknada za slučaj smrti radnika)

- (1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuju se troškovi sahrane u visini stvarnih

troškova, a najviše četiri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja rješenja o isplati te naknade.

(2) Ukoliko u istoj ustanovi rade dva ili više članova porodice iz člana 150. ovog Pravilnika o radu, pravo na troškove iz stava 1. ovog člana ostvaruje jedan član porodice.

Član 149.

(Naknada za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti)

(1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, ili člana njegove uže porodice, isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine.

(2) Radniku će se isplatiti, u visini do tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, za liječenje teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.

(3) Pod teškom bolešću iz stavova (1) i (2) ovog člana, podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća kao i Naredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti. Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava 1. ovog člana, po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđeni stepen invalidnosti od najmanje 60%.

(4) Jednokratna novčana pomoć iz stava (1) ovog člana može se dodijeliti radniku koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stava (3) ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara neophodna radi sprečavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.

(5) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava (1) ovog člana imaju radnici u odnosu na članove uže porodice. Kriteriji za dodjelu novčane pomoći iz stava (1) ovog člana, koje utvrde federalni organi, odnosno kantonalni organi pojedinačno po vrsti i težini bolesti, sastavni dio su Kolektivnog ugovora.

Član 150.

Pod članom uže porodice iz člana 148. i 149. ovog Pravilnika o radu, podrazumijevaju se sljedeći članovi porodice radnika:

- a) suprug(a) u braku ih van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena ili pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu;
- c) roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i posvojitelj), bez obzira da li žive u zajedničkom domaćinstvu sa radnikom;
- d) braća i sestre bez roditelja do 18, odnosno 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nemaju drugih prihoda već ih korisnik naknade stvarno izdržava ili je obaveza njihovog izdržavanja zakonom utvrđena, a ako su nesposobni za rad, bez obzira na starosnu dob pod uvjetom da sa njima živi u zajedničkom domaćinstvu;
- e) unučad pod uvjetom iz tačke b. ovog člana, ako nemaju roditelje i žive u zajedničkom domaćinstvu sa korisnikom naknade.

Član 151.

(Naknada plaće zbog bolesti ili povrede)

(1) Za prvih 42 dana odsutnosti s posla zbog bolesti ili povrede, radnik ustanove ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec.

(2) Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava (1) ovog člana ostvaruje se po propisu kantona kojim se uređuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje ustanova u kojoj se radnik nalazi u radnom odnosu.

Član 152.

Radnik koji je odsutan sa posla zbog povrede na poslu ili zbog profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u punom iznosu koju je ostvario za prethodni mjesec.

Član 153. (Ostali vidovi naknada)

(1) Vlada Kantona Sarajevo kao poslodavac, u skladu sa finansijskim mogućnostima, može odobriti isplatu naknade:

- a) za državne i vjerske praznike po odluci poslodavca,
- b) za zimnicu i za druge slučajeve.

(2) Ustanova može isplatiti naknade i u drugim slučajevima koji su predviđeni općim aktima Pozorišta, uz predhodnu saglasnost ministarstva finansija, a na prijedlog Ministarstva kulture i sporta.

Član 154. (Otpremnina za odlazak u penziju)

(1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od pet njegovih plaća isplaćenih u prethodnih pet mjeseci ili pet prosječnih mjesečnih plaća isplaćenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

(2) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u Pozorištu.

Član 155. (Otpremnina za tehnološki višak)

(1) Radnik u Pozorištu sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme kojem je, saglasno zakonu i Kolektivnom ugovoru bez njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključen na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:

- a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne neto plaće radnika,
- b) radnik sa radnim stažom od tri do dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih neto plaća radnika,
- c) radnik sa radnim stažom više od dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih neto plaća.

(2) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.

(3) Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na radnike kojima je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ih zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

(4) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg danarada radnika u Pozorištu.

Član 156. (Suspendija)

(1) Radnik protiv kojeg je pokrenut krivični postupak za krivično djelo počinjeno u vršenju službene dužnosti, istražni postupak ili određen pritvor zbog krivičnog djela, odnosno koji izdržava kaznu

zatvora do tri mjeseca zatvora, udaljit će se sa posla za vrijeme trajanja istražnog postupka ili pritvora, odnosno za vrijeme izdržavanja te kazne zatvora.

(2) Radnik će biti udaljen sa posla i ako je protiv njega pokrenut krivični postupak za krivično djelo za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina, odnosno, ako je radnik zatečen u izvršenju krivičnog djela za koje se može izreći kazna zatvora u trajanju od najmanje pet godina. Radnik će biti privremeno udaljen sa posla ako postoje ozbiljni razlozi koji u znatnoj mjeri ukazuju na moguću izvršenje krivičnog djela, kao i zbog teže povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak radnika na poslu dok traje utvrđivanje odgovornosti zbog teške povrede radne dužnosti mogla štetiti ugledu i interesima Pozorišta i radnika.

(3) Rješenje o udaljenju sa posla donosi direktor Pozorišta.

(4) Protiv rješenja o udaljenju sa posla radnik može izjaviti žalbu upravnom odboru u roku od pet dana od prijema rješenja o udaljenju sa posla.

(5) Izjava žalbe ne odgađa izvršenje rješenja.

(6) Upravni odbor je obavezan odlučiti po žalbi najkasnije u roku od pet dana od primitka žalbe.

(7) Rješenje upravnog odbora po žalbi na rješenje o udaljenju je konačno.

Član 157. **(Trajanje suspenzije)**

Udaljenje-suspenzija sa posla može trajati do okončanja postupka o utvrđivanju povrede radne dužnosti, a u slučaju iz člana 91. stav 1. Kolektivnog ugovora do završetka istražnog postupka, isteka pritvora, odnosno isteka kazne zatvora do tri mjeseca.

Član 158. **(Isplata plaće za vrijeme trajanja suspenzije)**

Za vrijeme suspenzije sa posla radniku se isplaćuje plaća u punom iznosu, koju je imao u vrijeme donošenja rješenja o udaljenju sa posla.

Za vrijeme suspenzije sa posla, zbog izdržavanja kazne zatvora do tri mjeseci, radniku ne pripada pravo na plaću niti naknada plaće.

Član 159. **(Naknada za rad u komisijama)**

(1) Članovi komisija koje se formiraju na osnovu rješenja upravnog odbora, odnosno direktora, imaju pravo na maksimalnu mjesečnu naknadu za rad u komisijama kako je to riješeno uredbom Vlade Kantona.

(2) Odlukom upravnog odbora regulišu se način i uvjeti obrazovanja komisija i način ostvarivanja naknade, a tačan iznos, odnosno visinu naknade za rad svojim aktom utvrđuje na prijedlog direktora Pozorišta upravni odbor, za svaku pojedinačnu komisiju.

(3) Naknade za rad u komisijama iz stava (1) ovog člana, a koje se finansiraju od uplata fizičkih ili pravnih lica, ne ulaze u ograničenje iz stava (1) ovog člana.

(4) Članovima komisija koje imenuje upravni odbor, u skladu sa odredbama Pravilnika o radu, vrijeme za rad u komisijama može se radnicima članovima komisija uračunati u 40-satnu radnu nedjelju, a time ti radnici ne mogu potraživati naknade za rad u komisijama ili se tim radnicima može odobriti korištenje plaćenog odmora.

Član 160. **(Naknada plaće na teret Pozorišta)**

(1) Za prvih 42 dana odsutnosti s posla zbog bolesti ili povrede, radnik ustanove kulture ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec.

Naknada plaće za bolovanje preko 42 dana iz stava 1. ovog člana ostvaruje se po propisu Kantona Sarajevo kojim se utvrđuje naknada za ovo bolovanje, s tim da razliku do pune plaće isplaćuje ustanova u kojoj se radnik nalazi u radnom odnosu.

(2) Naknada obračunata na način iz stava (1) ovog člana ne može biti niža od najniže plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada.

(3) Radnik kojem je pravosnažnim rješenjem nadležnog organa utvrđena preostala radna sposobnost, zbog koje mora raditi skraćeno radno vrijeme, ima pravo na naknadu plaće kao da radi puno radno vrijeme.

(4) Za vrijeme pritvora ili istražnog zatvora, radniku se isplaćuje naknada plaće u visini 1/3 prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca, prije stavljanja u pritvor odnosno 1/2 plaće ako radnik izdržava porodicu.

Član 161.

(Naknada plaće na teret drugih pravnih lica)

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti Pozorište nego se obračunava na teret pravnog lica i refundira se od toga pravnog lica radi odsustvovanja radnika sa posla u slučaju:

- a.) bolovanja preko 42 dana
- b.) obavljanja javne funkcije i drugo.

(2) Isplaćene naknade iz stava (1) ovog člana na osnovu posebnog propisa, refundiraju se od Zavoda za zdravstvenu zaštitu Kantona Sarajevo ili drugog organa koji je pozvao radnika i zbog čega je morao odsustvovati sa posla.

XX - SADRŽAJ I VOĐENJE REGISTRA

Član 162.

(Sadržaj podataka u Registru)

(1) Pozorište se obavezuje da uspostavi Registar zaposlenih radnika na neodređeno i određeno vrijeme.

(2) U Registar će unijeti sljedeće podatke o zaposlenim radnicima:

- a) Ime i prezime;
- b) Naziv i sjedište javne ustanove;
- c) Naziv radnog mjesta;
- d) Stručna sprema za radno mjesto;
- e) Datum zasnivanja radnog odnosa;
- f) Datum prestanka radnog odnosa;
- g) Vremenski period na koji se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme;
- h) Osnovna plata;

(2) Unos podataka vrši se na osnovu isprava o zaposlenom licu i ostale validne dokumentacije.

Član 163.

(Obaveza unosa podataka)

(1) Pozorište je obavezno imenovati ovlaštenu i odgovornu osobu za unos podataka u Registar, koja će imati posebnu korisničku šifru za unos i dostaviti Uredu za borbu protiv korupcije i upravljanja kvalitetom Kantona Sarajevo u roku od 15 dana.

(2) Imenovana osoba je dužna izvršiti prvi unos podataka u Registar o novozaposlenom licu u roku od 5 dana od dana zasnivanja radnog odnosa kao i sve promjene podataka unijeti u roku od 5 dana od dana izvršenih promjena, takođe je odgovorna za tačnost i blagovremenost unesenih podataka.

Član 164.

(Vremenski period korištenja)

Podaci o zaposlenim radnicima u Pozorištu evidentiraju se i čine dostupnim javnosti za vrijeme trajanja radnog odnosa, a brisat će se godinu dana nakon prestanka radnog odnosa.

Član 165.

(Autentičnost i tačnost unesenih podataka)

Za autentičnost i tačnost unesenih podataka odgovorno je Pozorište, pogrešno ili netačno unesene podatke u Registar, ovlaštena osoba je dužna ispraviti odmah, a najkasnije 7 dana po saznanju.

XXI - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 166.

(Neposredna primjena zakonskih propisa)

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i prava koja se odnosi na isplatu plaća, naknada i drugih prava iz radnih odnosa, a koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, regulišu se neposrednom primjenom odredaba Zakona. Kolektivnog ugovora i drugih propisa koji regulišu ovu materiju.

Član 167.

(Izmjene i dopune)

Izmjene i dopune Pravilnika vrše se na način i po postupku propisanim za njegovo donošenje.

Član 168.

(Stupanje na snagu)

- (1) Pravilnik stupa na snagu danom dobijanja mišljenja Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo.
- (2) Pravilnik će se objaviti na oglasnoj tabli, na web stranici Pozorišta i „Službenim novinama Kantona Sarajevo“.
- (3) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena Pravilnika o radu (broj: 05-2014/20 od 10.06.2020. godine) i Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (broj: 05-4538/22 od 24.05.2022. godine).

Broj: 05-2520/23
Sarajevo, 18.04.2023.

REPUBLIKA BOSNA I HERCEGOVINA
KANTON SARAJEVO
PREDsjednica
UPRAVNOG ODBORA

Edina Papo