



Narodno pozorište Tuzla

**JAVNA USTANOVA
NARODNO POZORIŠTE TUZLA**

**PRAVILNIK O RADU
JAVNE USTANOVE
NARODNO POZORIŠTE TUZLA**

Tuzla, mart 2020.

Na osnovu člana 118. Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH" broj: 26/16 i 89/18), člana 17. Zakona o pozorišnoj djelatnosti ("Službene novine TK" broj: 10/02 i 13/11) i člana 22. Pravila Javne ustanove Narodno pozorište Tuzla broj: 57/2 od 30.03.2007. godine, broj: 141-4/12 od 16.02.2017. godine, broj: 126/16 od 27.01.2016. godine i broj: 832-2/17 od 23.08.2017. godine nakon konsultacije sa Sindikatom u prisustvu Predsjednika Osnovne organizacije sindikata Javne ustanove Narodno pozorište Tuzla, uz pribavljenu prethodnu saglasnost Vlade Tuzlanskog kantona Odluka broj: 02/1-34-12191-7/19 od 21.01.2020. godine i Gradonačelnika Grada Tuzla Odluka broj: 02/04-A-2547-2020 od 19.02.2020. godine Upravni odbor Javne ustanove Narodno pozorište Tuzla, na prijedlog direktora, na sjednici održanoj 03.03.2020. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I - OPŠTE ODREDBE

Član 1.

(Predmet pravilnika)

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) u Javnoj ustanovi Narodno pozorište Tuzla (u daljem tekstu: Pozorište) uređuju se pitanja prava i obaveza Pozorišta kao poslodavca i radnika i drugih lica koja rade ili se stručno osposobljavaju u Pozorištu, postupak prijema u radni odnos, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad, radno vrijeme, odmori i odsustva sa rada, plaće i naknade plaća, zaštita radnika, izumi, tehnička i umjetnička unaprjeđenja, zabrana takmičenja radnika sa Pozorištem, disciplinska odgovornost, materijalna odgovornost radnika, prestanak Ugovora o radu, sudjelovanje radnika, sindikat i štrajk, i druga pitanja vezana za rad i radne odnose radnika u Pozorištu.

Član 2.

(Neposredna primjena)

Pojedina pitanja, koja nisu regulisana ovim Pravilnikom, a koja se tiču radnih odnosa i predmet su odredbi Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“ br. 26/16 i 89/18), Zakona o pozorišnoj djelatnosti („Službene novine Tuzlanskog kantona“ br. 10/2002 i 13/11), koji se neposredno primjenjuju.

Član 3.

(Gramatička terminologija)

Izrazi koji se koriste u Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Član 4.

Ravnopravna zastupljenost spolova

Formiranje vijeća radnika, mirovnog vijeća, ekonomskog vijeća i drugih organa Pozorišta odražavat će ravnopravnu zastupljenost spolova.

Član 5.

(Radnici u pozorištu)

- (1) Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizičko lice koje je zaposleno u Pozorištu na osnovu ugovora o radu.
- (2) Poslodavac u smislu Pravilnika je Pozorište, kod kojeg je radnik u radnom odnosu na osnovu ugovora o radu.

- (3) Radni odnos u Pozorištu zasnivaju pozorišni umjetnici, stručni saradnici i saradnici, radnici za obavljanje administrativno-finansijskih poslova, te stručno-operativnih i pomoćno-tehničkih poslova.
- (4) Radnici iz stava (1) ovog člana, koji lično obavljaju poslove i zadatke, ostvaruju prava iz radnog odnosa i po osnovu rada u skladu sa Zakonom o radu, Pravilnikom i drugim važećim opštim i pojedinačnim aktima.

Član 6.

(Zabrana diskriminacije)

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koja traže zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.
- (2) Ne smatraju se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od osnova navedenih u stavu (1) ovog člana predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, te da se svrha koja se time želi postići opravdana kao i kada je u pitanju posebna zaštita određenih kategorija radnika u skladu sa Zakonom o radu.

Član 7.

(Sloboda udruživanja)

- (1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti.
- (2) Poslodavac ima pravo, po svom slobodnom izboru, učlaniti se u udruženje poslodavaca.

II - POSTUPAK PRIJEMA U RADNI ODNOS

Član 8.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Radni odnos u Pozorištu zasniva se danom stupanja na posao radnika na temelju zaključenog Ugovora o radu između Pozorišta i radnika.
- (2) Ugovor o radu sa radnikom u ime Pozorišta zaključuje direktor Pozorišta (u daljem tekstu: Direktor).

Član 9.

(Lično obavljanje poslova)

Radnik lično obavlja poslove i zadatke utvrđene ugovorom o radu i po tom osnovu mu se isplaćuje plaća i izvršavaju druge obaveze iz radnog odnosa u skladu sa Pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 10.

(Strani državljani)

Strani državljanin odnosno lice bez državljanstva, može zasnovati radni odnos u Pozorištu ako ispunjava uslove utvrđene Zakonom o zapošljavanju stranaca („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“ br. 111/12), Zakonom o radu i Pravilnikom.

Član 11.

(Odluka o upražnjenom radnom mjestu)

- (1) Kada se u Pozorištu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, odluku donosi upravni odbor, na prijedlog Direktora, uz prethodno pribavljenu saglasnost osnivača.
- (2) Odlukom iz stava (1) ovog člana utvrđuje se naziv upražnjenog radnog mjesta, način prijema, broj izvršilaca, uslove koji se moraju ispunjavati, da li se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom ili se angažuju u svojstvu pripravnika.

Član 12.

(Način pozivanja kandidata)

Radi realizacije Odluke iz člana 11. stav (1) Pravilnika raspisaće se javni oglas, koji mora biti objavljen u najmanje jednom dnevnom listu koji se distribuira na području Federacije BiH i web portalu Pozorišta.

Član 13.

(Javni oglas)

(1) Javni oglas, treba da sadrži sljedeće podatke:

- a) naziv i sjedište Pozorišta,
 - b) naziv radnog mjesta za koje se provodi procedura prijema u radni odnos,
 - c) opće i posebne uslove za prijem u radni odnos za radno mjesto,
 - d) kratak opis poslova radnog mjesta,
 - e) naznaku da se li radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme i trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
 - f) naznaku da li je predviđen probni rad i trajanje probnog rada,
 - g) potrebne dokaze o ispunjavanju općih i posebnih uslova,
 - h) adresu na koju se dostavlja prijavni obrazac i dokazi, kao i naznaku gdje se prijavni obrazac može pronaći
 - i) rok za podnošenje prijava,
 - j) napomenu da će samo izabrani kandidati biti u obavezi da u određenom roku dostave ljekarsko uvjerenje kao dokaz da njegovo zdravstveno stanje i psihofizičke sposobnosti odgovaraju uslovima radnog mjesta za koje se raspisuje javni oglas
 - k) napomenu da će samo izabrani kandidati biti u obavezi u određenom roku dostaviti uvjerenje o nevođenju krivičnog postupka.
- (2) Rok za podnošenje prijava na javni oglas ne može biti kraći od osam dana od dana njegove posljednje objave.

Član 14.

(Komisija za izbor kandidata za prijem u radni odnos)

- (1) Direktor imenuje Komisiju za izbor kandidata za prijem u radni odnos (u dalje tekstu: Komisija) najkasnije u roku od osam dana od dana isteka roka za dostavljanje prijava na javni oglas;
- (2) Komisija se sastoji od tri člana koje imenuje Direktor iz reda zaposlenih u Pozorištu.
- (3) Članovi Komisije moraju biti zaposleni na radnom mjestu za koje je potreban najmanje isti stepen stručne sprema koje je predviđeno za to radno mjesto.
- (4) Komisija razmatra sve prijave podnesene na javni oglas i utvrđuje listu kandidata koji ispunjavaju sve uvjete oglasa i listu kandidata koji ne ispunjavaju sve uvjete oglasa, o čemu se sastavlja zapisnik.

- (5) Kandidati koji ispunjavaju uvjete oglasa bit će pozvani na razgovor/intervju koji će se održati u vrijeme i na način koje odredi Komisija.
- (6) Komisija će, prije održavanja razgovora/intervjua, utvrditi kriterije o bodovanju kandidata (u daljem tekstu: Kriteriji).
- (7) Nakon održanog razgovora/intervjua sa svakim kandidatom pojedinačno, Komisija će sastaviti Zapisnik koji će sadržavati listu kandidata koji su pristupili intervjuu i sa ostvarenim brojem bodova dostaviti direktoru Pozorišta, a u skladu sa Kriterijima.
- (8) Direktor Pozorišta odlučuje o prijemu u radni odnos sa liste uspješnih kandidata o čemu se donosi pisana odluka.
- (9) Primljeni kandidat stupa na posao kada odluka o prijemu u radni odnos postane konačna.
- (10) Ukoliko izabrani kandidat ne zaključi Ugovor sa danom naznačenim u odluci o prijemu u radni odnos, odnosno ne započne sa radom iz neopravdanih razloga, smatra se da je odustao od namjere da zaključi Ugovor o radu.
- (11) U slučaju iz stava (9) ovog člana, Direktor vrši izbor između ostalih kandidata ili odlučuje da se postupak ponovi.

Član 15.

(Izbor kandidata)

- (1) Pravo učešća u procesu izbora imaju svi kandidati čije su prijave uredne, potpune i blagovremene,
- (2) Proces izbora kandidata za prijem u radni odnos se provodi u zavisnosti od stepena stručne spreme koja je kao uslov propisana za radno mjesto za koje se provodi procedura prijema,
- (3) Proces izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano osnovno obrazovanje zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata iz stave (1) ovog člana,
- (4) Za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje obrazovanje proces izbora zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom usmenom ispitu sa svakim od kandidata iz stave (1) ovog člana,
- (5) Za radna mjesta za koja je kao uslov propisano više ili visoko obrazovanje proces izbora zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije i održanom pismenom i usmenom ispitu sa svakim od kandidata iz stave (1) ovog člana, a ukoliko je potrebno može se provesti i praktični ispit.
- (6) Pozorište je dužno da o vremenu i mjestu održavanja procesa izbora obavijesti kandidate u pisanom obliku, kao i na e-mail adresu ukoliko je navedena u prijavi najmanje 5 dana prije održavanja ispita.

Član 16.

(Odluka o prijemu u radni odnos)

Odluku o prijemu kandidata u radni odnos donosi direktor.

Član 17.

(Obavijest o izboru i prigovor)

- (1) O rezultatima izbora kandidati se obavještavaju u roku od osam dana od dana donošenja Odluke o prijemu kandidata.
- (2) Obavijest o izboru iz stava (1) ovog člana obavezno sadrži datum kada je izabrani kandidat dužan zaključiti ugovor o radu, odnosno otpočeti sa radom.
- (3) Kandidat koji je nezadovoljan odlukom o izboru kandidata može u roku od osam dana od dana prijema obavijesti iz stava (1) izjaviti prigovor upravnom odboru Pozorišta.

- (4) Upravni odbor je dužan riješiti po prigovoru najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema istog.

Član 18.

(Nepotpisivanje ugovora u roku)

- (1) Ako izabrani kandidat ne zaključi ugovor o radu sa danom označenim u obavijesti, odnosno ne počne sa radom iz neopravdanih razloga, smatra se da je odustao od namjere da zaključi ugovor o radu.
- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, Direktor vrši izbor između ostalih kandidata ili odlučuje da se postupak ponovi.

Član 19.

(Provjera stručnih sposobnosti)

- (1) Prethodna provjera stručnih sposobnosti, odnosno znanja rada na računaru, stranog jezika i dr., vrši se za radna mjesta za koja su predviđeni takvi posebni uslovi.
- (2) Provjeru znanja iz stava (1) ovog člana vrši radnik, odnosno radnici određeni odlukom direktora.

Član 20.

(Probni rad)

- (1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stava (1) ovog člana traje:
 - a) za radnike sa visokom stručnom spremom 6 mjeseci,
 - b) za ostale radnike 3 mjeseca.
- (3) Za vrijeme trajanja probnog rada direktor i neposredni rukovodilac prate obavljanje poslova i vrše provjeru radnika na probnom radu te se u obzir uzimaju naročito sljedeći kriteriji:
 - a) stručnost, efikasnost i brzina izvršavanja radnih zadataka,
 - b) odnos prema radnim zadacima i sredstvima rada,
 - c) saradnja sa nadređenim i ostalim radnicima Pozorišta,
 - d) druge okolnosti u konkretnom slučaju.
- (4) Direktor će donijeti odluku o prestanku radnog odnosa radnika koji na probnom radu ne zadovolji na poslovima radnog mjesta.
- (5) Odluka iz stava (4) ovog člana mora biti u pisanom obliku i obrazložena.
- (6) Na odluku iz stava (4) ovog člana radnik može izjaviti prigovor Upravnom odboru Pozorišta u roku od 7 dana od dana dostavljanja iste.
- (7) Ako se radniku ne dostavi odluka iz stave (4) ovog člana do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na poslovima radnog mjesta na probnom radu.
- (8) Ako se probni rad ukida prije roka na koji je ugovoren otkazni rok je sedam dana.
- (9) Radniku u Pozorištu, probni rad se produžava za vremensko trajanje opravdane odsutnosti sa posla iz razloga utvrđenih Zakonom o radu ili Pravilnikom.

Član 21.

(Komisija za provjeru radnih sposobnosti)

- (1) Za vrijeme probnog rada radnika, direktor će rješenjem imenovati stručnu komisiju od tri člana koja će izvršiti provjeru radnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen.
- (2) Sastav stručne komisije čine članovi koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme kao i radnik čiji se rad ocjenjuje.

- (3) Komisija za vrijeme probnog rada prati i ocjenjuje rad radnika i prilikom vršenja provjere radnih i stručnih sposobnosti i davanja mišljenja, prvenstveno uzima u obzir sljedeće kriterije:
- stručnost radnika na obavljanju poslova,
 - brzinu i efikasnost izvršavanja radnih zadataka,
 - odnos prema radnim zadacima i sredstvima rada,
 - saradnju sa neposrednim rukovodiocem i ostalim radnicima Pozorišta,
 - druge relevantne okolnosti u konkretnom slučaju.
- (4) Komisija dostavlja ocjenu, odnosno mišljenje Direktor.

Član 22.

(Donošenje odluke nakon isteka probnog rada)

- Radniku koji nije zadovoljio na poslovima radnog mjesta na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- Ako se radniku ne dostavi otkaz do posljednjeg dana probnog rada, smatraće se da je radnik zadovoljio na poslovima radnog mjesta na probnom radu.

Član 23.

(Vrste ugovora o radu)

- Ugovor o radu s odabranim licem može se zaključiti:
 - na neodređeno vrijeme,
 - na određeno vrijeme,
 - sa punim i nepunim radnim vremenom,
 - uz probni rad,
 - sa pripravnikom.
- Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zaključiti na period duži od tri godine.
- Bez zasnivanja radnog odnosa, Pozorište može sa zainteresovanim licem zaključiti:
 - ugovor o stručnom osposobljavanju, u skladu sa članom 34. Zakona o radu i ovim Pravilnikom,
 - ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa čl. 166. i 167. Zakona o radu i ovim pravilnikom.

Član 24.

(Forma i sadržaj ugovora o radu)

- Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži sljedeće obavezne podatke:
 - naziv i sjedište poslodavca;
 - ime, prezime, prebivalište i stručna sprema/zanimanje radnika;
 - trajanje ugovora o radu;
 - dan otpočinjanja rada;
 - mjesto rada;
 - radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova;
 - dužina i raspored radnog vremena;
 - plaća, dodaci na plaću, te periodi isplate;
 - naknade plaće;
 - trajanje godišnjeg odmora;
 - otkazni rokovi;
 - druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim Zakonom o radu, podzakonskim aktima i ovim Pravilnikom.

- (2) Umjesto podataka iz stava (1) tačke g), h), i), j), k) i l) ovog člana može se u ugovoru naznačiti odgovarajući član zakona, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu kojim su uređena ta pitanja.

Član 25.

(Zaključivanje ugovora o radu sa maloljetnikom)

- (1) Ugovor o radu ne može se zaključiti sa licem koje nije navršilo 15 godina života.
- (2) Ugovor o radu može se zaključiti sa maloljetnikom (15-18 godina života) samo ukoliko ima saglasnost zakonskog zastupnika i pribavi potvrdu od nadležne zdravstvene ustanove kojom dokazuje da ima opštu zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova na koje se angažuje Ugovorom o radu.

Član 26.

(Zaključivanje ugovora o radu sa pozorišnim/dramskim umjetnicima)

- (1) Dramski umjetnici u Pozorištu zasnivaju radni odnos zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme, na rok od četiri godine, odnosno za vrijeme trajanja uloge u skladu sa Zakonom o pozorišnoj djelatnosti.
- (2) Pozorišni umjetnici koji čine kolektivna umjetnička tijela (opera, orkestar, balet i sl.) zasnivaju radni odnos zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme na rok od najmanje dvije godine, a najduže četiri godine.
- (3) Ponovno zasnivanje radnog odnosa sa pozorišnim umjetnikom i produženje ugovora o radu, vrši se na osnovu umjetničkih i radnih rezultata umjetnika postignutih u prethodnom periodu, a u skladu sa Zakonom o radu i općim aktima Pozorišta.
- (4) Vremenski period do 60 dana između dva ugovora o radu, zaključena na određeno vrijeme, ne smatra se prekidom ugovora o radu.

Član 27.

(Izmjena ugovora o radu)

Ugovor o radu zaključen između radnika i Pozorišta u toku trajanja može se mijenjati, tako da se zaključeni ugovor o radu otkazuje i zaključuje novi ugovor o radu sa izmijenjenim okolnostima ili aneksom ugovora o radu.

Član 28.

(Upoznavanje radnika sa Pravilnikom i radnim mjestom)

- (1) Prije stupanja na rad, radnik se mora unaprijed upoznati sa odredbama ovog Pravilnika, poslovima, radnim normama i uslovima za obavljanje poslova za koje se zaključuje Ugovor o radu i pravilima iz zaštite na radu.
- (2) Pozorište osigurava radniku uvjete za siguran rad, u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima.
- (3) Pozorište je dužno da radniku, uz pisani dokaz, dostavi fotokopiju prijave na obavezno osiguranje od dana zaključivanja ugovora o radu, odnosno početka rada, kao i svake promjene osiguranja koje se tiču radnika.
- (4) Pravilnici koji se tiču prava i obaveza radnika i zaštite na radu nalazit će se kod rukovodilaca službe i predsjednika Sindikata i na taj način će se učiniti dostupnim radnicima.

Član 29.

(Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova)

- (1) Pozorište može, po ukazanoj potrebi radi obavljanja određenih poslova, sa licima koja nisu radnici Pozorišta, zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova

za poslove koji nisu predviđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

- (2) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova može se zaključiti za poslove koji se ne obavljaju u okviru sistematizovanih radnih mjesta, poslovi vezani za realizaciju projekata i kulturno-promotivne aktivnosti u kojima učestvuje Pozorište, poslovi vezani za višu silu koja je nastupila ili neposredno predstoji, poslovi sređivanja fundusa, asistent tehničke realizacije projekata/predstava, poslovi krećenja, pomoćni konobar, tapetar, šminker, cug majstor, krojač, obućar.
- (3) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova se zaključuje u pismenoj formi, a sadrži opis privremenih i povremenih poslova, način i rok izvršenja poslova, te iznos naknade za izvršeni posao.
- (4) Ugovor iz prethodnog stava u ime Pozorišta zaključuje Direktor.
- (5) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove za Pozorište 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.
- (6) Privremeni i povremeni poslovi po istom osnovu i vrsti poslova, ne mogu trajati duže od 60 dana u jednoj kalendarskoj godini.
- (7) Zaključivanje ugovora iz stava (1) ovog člana vrši se u skladu sa Zakonom o radu, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i ovim pravilnikom.

Član 30.

(Zaključivanje ugovora o autorskom djelu)

Pozorište može po ukazanoj potrebi pozorišne i druge djelatnosti koje obavlja, a radi obavljanja autorskih poslova/djela zaključiti Ugovor o autorskom djelu na način i pod uslovima propisanim Zakonom o autorskim i srodnim pravima („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ broj: 63/10).

Član 31.

(Radno-pravni status Direktora)

- (1) Direktor zasniva radni odnos na određeno vrijeme.
- (2) Radni odnos iz stava (1) ovog člana traje do isteka roka na koji je izabran Direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
- (3) Ugovor o radu sa Direktorom
- (4) zaključuje Upravni odbor.
- (5) Izbor, imenovanje i razrješenje Direktora vrši Upravni odbor po postupku utvrđenim posebnim zakonom, odnosno Pravilima Javne ustanove Narodno pozorište Tuzla broj: 57/2 od 30.03.2007. godine, broj: 141-4/12 od 16.02.2017. godine, broj: 126/16 od 27.01.2016. godine i broj: 832-2/17 od 23.08.2017.
- (6) Na direktora se primjenjuju odredbe ovog pravilnika, ako Zakonom o pozorišnoj djelatnosti, Pravilima Javne ustanove Narodno pozorište Tuzla ili drugim propisom nije drugačije uređeno.

III - OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 32.

(Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad)

- (1) Pod obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem za rad radnika u Pozorištu se podrazumijevaju različiti vidovi sticanja, dopunjavanja i usavršavanja stručnih znanja značajnih za rad, odnosno specifičnost poslova koji se obavljaju u Pozorištu.

- (2) Radnici imaju pravo i dužnost da upotpunjavaju svoja stručna znanja i sistematski razvijaju svoje stručne sposobnosti, odnosno imaju pravo i dužnost da se stalno stručno obrazuju i usavršavaju.
- (3) Najčešći oblici obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja su: obrazovanje uz rad za potrebe Pozorišta, pripravničko osposobljavanje, okrugli stolovi, seminari, savjetovanja, kursevi, kongresi i istraživački i studijski boravci u zemlji, inostranstvu, u drugim Pozorištima i sl.
- (4) Direktor Pozorišta može donijeti Plan obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja vodeći računa o potrebama Pozorišta, ukupnom radnom doprinosu radnika koji se upućuje na neki od vidova obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, mogućnostima odsustva sa posla bez većih posljedica po izvršavanje Godišnjeg programa rada Pozorišta, raspoloživih planiranih finansijskih sredstava i sl.
- (5) Ukoliko postoji potreba, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika Pozorišta može se bliže urediti Pravilnikom o obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju radnika Pozorišta koji donosi Direktor Pozorišta.

Član 33.

(Pojam i trajanje pripravničkog staža)

- (1) Radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad, u skladu sa mogućnostima, Pozorište može zaključiti Ugovor o radu sa pripravnikom.
- (2) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom, višom ili visokom školskom spremom, koje se prvi put osposobljava za rad u zanimanju za koje se školovao, za koje je, prema Zakonu, obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno radno iskustvo.
- (3) Ugovor o radu sa pripravnikom se zaključuje na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako Zakonom nije drugačije određeno.
- (4) Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik se kroz praktičan rad na odgovarajućim poslovima, uz stručnu pomoć i pod stručnim nadzorom osposobljava za samostalno vršenje poslova svoje struke.
- (5) Pripravnički staž sprovodi se po programu kojeg utvrdi Direktor Pozorišta.
- (6) Nakon zaključivanja Ugovora, Pozorište je dužno kopiju Ugovora zaključenog sa pripravnikom dostaviti nadležnoj Službi za zapošljavanje, u roku od pet dana od dana njegovog zaključivanja radi evidencije i kontrole.
- (7) U toku obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
- (8) Nakon uspješno obavljenog pripravničkog staža izdaje se uvjerenje o obavljenom pripravničkom stažu koje sadrži ime i prezime pripravnika, stručnu spremu i zanimanje za koje se osposobljavao, period i trajanje pripravničkog staža.

Član 34.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Pozorište može, na zahtjev zainteresovanog lica koje je završilo školovanje, kojem je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, primiti na stručno osposobljavanje za samostalan rad, bez zasnivanja radnog odnosa u skladu sa Zakonom radu i ovim Pravilnikom.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuje se u pismenoj formi.
- (3) Kopiju Ugovora iz stava (2) ovog člana Pozorište dostavlja nadležnoj Službi za zapošljavanje u roku od pet dana od dana zaključivanja Ugovora radi evidencije i kontrole.

- (4) Trajanje stručnog osposobljavanja iz stava (1) ovog člana računa se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju ili za polaganje stručnog ispita.
- (5) Lice na stručnom osposobljavanju 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 Pozorište u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (6) Lice za vrijeme stručnog osposobljavanja ima pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor.
- (7) Nakon uspješno obavljenog stručnog osposobljavanja za samostalan rad, izdaje se uvjerenje o obavljenom stručnom osposobljavanju u svojstvu pripravnika koje sadrži ime i prezime lica koje se stručno osposobljavalo, stručnu spremu i zanimanje za koje se osposobljava, period i trajanje stručnog osposobljavanja u svopjstvu pripravnika.

Član 35.

(Interna kontinuirana edukacija)

- (1) Pozorište samostalno ili u saradnji sa drugim pozorištima, ustanovama kulture, i/ili udruženjima, može organizovati stručne skupove (savjetovanja, seminare, predavanja i kurseve) u cilju stručnog usavršavanja svojih radnika.
- (2) U stručnom usavršavanju iz stava (1) ovog člana radnici mogu učestvovati aktivno kao predavači i pasivno kao slušaoci.
- (3) Za organizaciju i provođenje interne kontinuirane edukacije odgovoran je direktor, a ista se provodi u skladu sa Planom obrazovanja i stručnog usavršavanja radnika.

Član 36.

(Eksterna kontinuirana edukacija)

Stručno usavršavanje radnika može se vršiti upućivanjem radnika na konferencije, kongrese, kurseve, seminare, radionice, studijska putovanja, savjetovanja i druge stručne skupove organizovane izvan Pozorišta koji im mogu koristiti da steknu nova znanja i da se upoznaju sa novim naučnim dostignućima u svim oblastima od značaja za uspješan rad i poslovanje Pozorišta.

Član 37.

(Finansiranje kontinuirane edukacije)

- (1) Troškove učešća radnika u programima kontinuirane edukacije koji su predviđeni Planom obrazovanja i stručnog usavršavanja snosi Pozorište.
- (2) Za skupove ili sastanke koji se finansiraju od strane drugih institucija ili organizacija, odnosno sredstvima donatora, mogu se odobriti putni troškovi u cjelini ili djelimično u zavisnosti od trenutno raspoloživih finansijskih sredstava.
- (3) Pozorište neće snositi troškove učešća radnika u programima kontinuirane edukacije kada nedostaju sredstva za pokriće materijalnih troškova rada i poslovanja Pozorišta.

Član 38.

(Odsustva sa posla radi učešća na stručnom skupu ili sastanku)

Radniku pripada pravo da odsustvuje sa posla radi učešća na stručnom skupu ili sastanku i to:

- a) za stručne skupove ili sastanke organizovane u zemlji, najviše onoliko dana koliko traje skup ili sastanak i još jedan dan za putovanje na skup ili sastanak i povratak s njega ukoliko je udaljenost mjesta održavanja skupa preko 200 km,

- b) za stručne skupove ili sastanke organizovane u inostranstvu, onoliko dana koliko traje skup ili sastanak i još dva dana za putovanje na sastanak ili povratak sa njega u zemlje Evrope, odnosno četiri dana za vanevropske zemlje.

IV - RADNO VRIJEME

Član 39.

(Pojam, vrsta i dužina trajanja radnog vremena)

- (1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema Ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove u Pozorištu.
- (2) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (3) Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično.
- (4) Puno radno vrijeme za maloljetnike ne smije biti duže od 35 sati sedmično.
- (5) Puno radno vrijeme raspoređuje se na šest dana sedmično.
- (6) Raspored početka i završetka radnog vremena s obzirom na specifičnost uslova rada u službi drame i službi tehnike, utvrđuje Direktor Pozorišta posebnom odlukom.
- (7) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u trajanju kako to bude ugovoreno Ugovorom o radu.
- (8) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao i radnik sa punim radnim vremenom, osim prava koja zavise od dužine radnog vremena (plaća, druge naknade i sl.).

Član 40.

(Preraspodjela radnog vremena)

- (1) U toku godine, u zavisnosti od uvjeta rada i obima poslova, u Pozorištu se, odlukom Direktora može uvesti i preraspodjela radnog vremena.
- (2) Preraspodjela radnog vremena se utvrđuje tako da se za određene poslove puno radno vrijeme preraspoređuje 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 52 sata sedmično.
- (3) Odlukom iz stava (1) ovog člana utvrđuju se grupe poslova, i pojedini radnici za koje se uvodi preraspodjela radnog vremena i vremenski period u kojem će raditi, odnosno koristiti slobodne dane po preraspodjeli radnog vremena.
- (4) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine, ne može biti duže od 40 sati u sedmici.
- (5) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (6) Maloljetni radnik, trudnica, majka odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice koje 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 41.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima poslova i u drugim slučajevima neophodne zamjene, radnik, na zahtjev direktora, obavezan je da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično.

- (2) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku jedne kalendarske godine, o prekovremenom radu Pozorište obavještava nadležnu inspekciju rada.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) Prekovremeni rad u Pozorištu utvrđuje se odlukom Direktora ukoliko ne postoji mogućnost preraspodjele radnog vremena. Zahtjev za zaštitu prava (prigovor) ne zadržava izvršenje ove odluke.

Član 42.

(Evidencija radnika)

- (1) Pozorište vodi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu, koja sadrži podatke o početku i završetku radnog vremena, smjenama i druge podatke o prisustvu radnika na poslu.
- (2) Pozorište vodi i matičnu evidenciju o radnicima koji su u pozorištu zaposleni (matična knjiga radnika) koja sadrži podatke o početku rada i druge opće podatke radnika.
- (3) Nadležni Federalni ministar će pravilnikom propisati sadržaj i način vođenja evidencija iz stava (1) i (2) ovog člana.

V - ODMORI I ODSUSTVA

Član 43.

(Odmor u toku radnog vremena)

- (1) U toku radnog vremena radnik koji radi duže od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta.
- (2) Izuzetno, Pozorište je dužno omogućiti, na zahtjev radnika, 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) Radnik je dužan da, za korištenje odmora iz stava (2) ovog člana, 24 sata prije korištenja ovog prava obavijesti neposrednog rukovodioca.
- (5) Vrijeme korištenja odmora u toku rada utvrdit će se naknadnom odlukom Direktora.

Član 44.

(Dnevni odmor)

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Član 45.

(Sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.
- (2) Ako je neophodno da radnik radi na dan sedmičnog odmora obezbijediće mu se da sedmični odmor koristi jedan drugi dan u toku naredne sedmice u dogovoru sa neposrednim rukovodiocem.

Član 46.

(Godišnji odmor)

- (1) 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.
- (2) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na dva radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada s tim da ukupan broj dana godišnjeg odmora mora iskoristiti prije isteka ugovora o radu, odnosno do kraja tekuće godine.
- (3) Odsustvo sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, materinstva, vojne službe i drugog odsustva koje nije uvjetovano voljom radnika, ne smatra se prekidom rada iz stava (1) ovog člana.

Član 47.

(Trajanje godišnjeg odmora)

- (1) Radnik u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.
- (3) Ukupni godišnji odmor za jednu kalendarsku godinu ne može trajati duže od 30 radnih dana.

Član 48.

(Kriteriji za utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora)

- (1) Pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 20 dana utvrđuje se po osnovu sljedećih kriterija:
 - dužine radnog staža radnika;
 - uslova rada;
 - složenosti poslova i stručnoj spremi;
 - zdravstvenog i socijalnog stanja.

Član 49.

(Trajanje godišnjeg odmora po kriterijima)

- (1) Po osnovu radnog staža godišnji odmor radnika povećava se:
 - za svakih 5 godina radnog staža.....1 radni dan
- (2) Po osnovu uslova rada godišnji odmor radnika povećava se:
 - za otežane uslove rada (rad u smjenama, dvokratni rad, obavljanje poslova na otvorenom pri niskim temperaturama)1 radni dan
- (3) Po osnovu složenosti poslova i stručnoj spremi povećava se:
 - radnik koji obavlja poslove visoke stručne spreme ili poslove koji zahtijevaju završen prvi ciklus visokog obrazovanja (trogodišnji ili četverogodišnji studij) za uspješne rezultate u radu 4 radna dana
 - radnik koji obavlja poslove V i VI stepena stručne spreme..... 3 radna dana
 - radnik sa KV spremom 2 radna dana
 - ostali radnici1 radni dan
- (4) Po osnovu socijalnog i zdravstvenog stanja godišnji odmor radnika povećava se:
 - majci, samohranom roditelju ili staratelju sa jednim djetetom do 7 godina starosti.....1 radni dan

- majci, samohranom roditelju ili staratelju sa dvoje ili više djece do 7 godina starosti 2 radna dana
- roditelju djeteta sa smetnjama u tjelesnom i psihičkom razvoju.....2 radna dana
- invalidi i radnici sa hroničnim oboljenem uz nalaz nadležnog ljekara...2 radna dana

Član 50.

(Određivanje dužine godišnjeg odmora)

- (1) Dužina godišnjeg odmora se određuje prema petodnevnoj radnoj sedmici.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se sedmični odmor (subota i nedjelja), praznici u koje se ne radi, vrijeme privremene spriječenosti za rad i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se priznaje u staž osiguranja.
- (3) Dužina trajanja godišnjeg odmora svakog radnika određuje se na osnovu činjenica i okolnosti koje postoje ili nastanu u momentu sačinjavanja plana godišnjih odmora, bez obzira da li se taj godišnji odmor koristi u cijelosti ili dijelovima i da li se koristi u istoj godini ili se, u skladu sa zakonskom mogućnosti, prenosi i koristi u narednoj godini.

Član 51.

(Pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora)

U slučaju prestanka ugovora o radu, Pozorište je dužno radniku koji nije iskoristio cijeli ili dio godišnjeg odmora isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u iznosu koji bi primio da je koristio cijeli, odnosno preostali dio godišnjeg odmora, ako godišnji odmor ili njegov dio nije iskoristio krivicom Pozorišta.

Član 52.

(Godišnji odmor direktora)

Direktor ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana o čemu pisanu odluku donosi Upravni odbor.

Član 53.

(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor 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 12 dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, nema pravo prenošenja godišnjeg odmora u narednu godinu.
- (4) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor, niti izvršiti isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučaju iz člana 51. ovog pravilnika.
- (5) Radnik koji odbije da koristi godišnji odmor i nastavi da radi fizički će biti udaljen iz prostora Pozorišta i onemogućće mu se ulazak na posao, do isteka rješenja o korištenju godišnjeg odmora.

Član 54.

(Plan korištenja godišnjih odmora)

- (1) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor, na usaglašen prijedlog rukovodilaca Službi i uz prethodnu konsultaciju sa radnikom ili sindikalnim predstavnikom, u skladu sa Zakonom o radu, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane razloge radnika.

- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuje se po službama, radi obezbjeđivanja ravnomyernog rasporeda korišćenja godišnjih odmora i obezbjeđivanja neometanog odvijanja procesa rada u službi.
- (3) Plan sadrži sljedeće podatke:
 - a) ime i prezime radnika,
 - b) broj dana pojedinačno po svakom osnovu iz člana 49. ovog pravilnika,
 - c) broj dana godišnjeg odmora koji će radnik koristiti (najviše 30),
 - d) vrijeme korištenja godišnjeg odmora (u cjelini / u dijelovima).
- (4) Plan godišnjih odmora se utvrđuje najkasnije do 31. maja tekuće godine.

Član 55.

(Rješenje o korištenju godišnjeg odmora)

- (1) U skladu sa planom korištenja godišnjih odmora, Pozorište je dužno donijeti i dostaviti svakom radniku pisano pojedinačno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i periodu/periodima njegovog korištenja.
- (2) Rješenje iz stava (1) ovog člana donosi se odmah nakon utvrđivanja plana korištenja godišnjih odmora, a najkasnije sedam dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) O korištenju godišnjeg odmora radnika prije donošenja plana korištenja godišnjeg odmora, na osnovu pojedinačnog zahtjeva radnika odlučuje Direktor.
- (4) Ukoliko radnik ima opravdanu potrebu za promjenom utvrđenog vremena korištenja godišnjeg odmora, o izmjeni rješenja odlučuje Direktor na obrazloženi zahtjev radnika.

Član 56.

(Prekid godišnjeg odmora)

- (1) Radniku se može prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja veoma važnih i neodložnih službenih poslova na osnovu pisane odluke Direktora sa obrazloženjem.
- (2) Odluku iz stava (1) ovog člana donosi Direktor samoinicijativno ili na prijedlog neposrednog rukovodioca.
- (3) Radniku kojem je prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti nastavljanje korištenja istog.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Pod stvarnim troškovima iz stava (4) ovog člana smatraju se putni i drugi stvarni troškovi koji nastanu kao posljedica prekida korištenja godišnjeg odmora, što radnik dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Član 57.

(Kolektivni godišnji odmor)

- (1) Direktor može odlukom utvrditi da radnici ili određene službe Pozorišta koriste kolektivni godišnji odmor.
- (2) Radnicima čiji je odmor kraći ili duži od trajanja kolektivnog godišnjeg odmora, kao i status radnika koji nisu stekli uslove za korištenje godišnjeg odmora, omogućava se da za vrijeme trajanja kolektivnog odmora obavljaju određene poslove, koji ne zavise o radu drugih radnika.

Član 58.

(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće (plaćeno odsustvo) do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine, u sljedećim slučajevima:

- a) smrt člana uže porodicedo 7 radnih dana
 - b) stupanje u brak.....do 7 radnih dana
 - c) teže bolesti člana uže porodice, odnosno domaćinstvado 7 radnih dana
 - d) elementarne nesreće.....do 3 radna dana
 - e) selidba.....do 2 radna dana
 - f) porođaj suprugedo 7 radnih dana
 - g) pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita, koji predstavlja uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje..do 5 radnih dana
- (2) Radnik dobrovoljni davalac krvi, za svako darivanje ima pravo na najmanje jedan dan plaćenog odsustva.
- (3) Članom uže porodice, u smislu stave (1) ovog člana, smatraju se: bračni odnosno vanbračni partneri, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, djed i baka/nena (po ocu i majci), braća i sestre.
- (4) Vrijeme plaćenog odsustva smatra se, u pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, vremenom provedenim na radu.
- (5) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, radnik može koristiti plaćeno odsustvo u trajanju predviđenom Pravilnikom, bez obzira da li je odsustvo koristio po nekom drugom osnovu.

Član 59.

(Odsustvo radi zadovoljavanja vjerskih/tradicijskih potreba)

- (1) Radnik ima pravo na odsustvo do četiri radna dana u jednoj kalendarskoj godini, radi zadovoljavanja njegovih vjerskih odnosno tradicijskih potreba, s tim da se odsustvo od 2 dana koristi uz naknadu plaće – plaćeno odsustvo, a odsustvo od dva dana kao neplaćeno odsustvo.

Član 60.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Direktor može radniku odobriti odsustvo sa rada bez naknade plaće - neplaćeno odsustvo do 30 dana i preko 30 dana.
- (2) Radniku se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana u sljedećim slučajevima:
- pripremanje i polaganje ispita;
 - gradnju ili popravku kuće ili stana;
 - njegu člana uže porodice;
 - učešće na kulturnim, sportskim i drugim sličnim manifestacijama i
 - drugim opravdanim slučajevima.
- (3) Izuzetno, radniku Pozorišta može se odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 dana, a najduže godinu dana, u sljedećim slučajevima:
- stručno obrazovanje i usavršavanje koje nije obuhvaćeno organizovanim oblicima obuke koju provodi Pozorište, a koji doprinose ukupnom usavršavanju radnika;
 - boravak u inostranstvu radi spajanja porodice, ukoliko bračni drug radnika boravi u inostranstvu;
 - za dramske umjetnike u slučaju učešća u filmskim, televizijskim, pozorišnim i drugim dramskim projektima na domaćem i međunarodnom nivou i
 - u drugim opravdanim slučajevima.
- (4) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze iz radnog odnosa radnika miruju.

Član 61.

(Ostvarivanje prava na odsustvo)

- (1) Plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pismenog i obrazloženog a po potrebi i dokumentovanog zahtjeva radnika koji je podnesen najkasnije pet dana ranije za plaćeno odsustvo odnosno 20 dana ranije za neplaćeno odsustvo, a u izuzetnim situacijama (smrtni slučajevi) i na usmeni zahtjev radnika.
- (2) O zahtjevu radnika za plaćenim odnosno neplaćenim odsustvom odlučuje Direktor o čemu donosi rješenje.

VI - PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Član 62.

(Pravo na plaću i jednakost plaće)

- (1) Za obavljene posao, prema organizaciji i sistematizaciji poslova, radniku pripada plaća u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o osnovama i mjerilima za utvrđivanje plaće i drugih ličnih primanja u javnim ustanovama u oblasti kulture ("Službene novine Tuzlanskog kantona br. 2/04, 2/08, 11/09, 10/10, 9/14, 9/18 i 16/18), broj: 10/1-14-3426/07 od 15.05.2007. godine i broj: 10/01-14-27964-1/16 od 07.09.2016. godine i ovim pravilnikom.
- (2) Pozorište je dužno radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, u skladu sa članom 77. Zakona o radu.

Član 63.

(Najniža plaća)

- (1) Najniža plata u Pozorištu utvrđuje se Pravilnikom o osnovama i mjerilima za utvrđivanje plaće i drugih ličnih primanja u javnim ustanovama u oblasti kulture.
- (2) Pod najnižom plaćom iz stava (2) ovog člana podrazumijeva se plaća prije oporezivanja (sa uračunatim porezom na dohodak koji plaća radnik) ostvarena za puni fond sati za pojedini mjesec.
- (3) Radniku se ne može obračunati i isplatiti plaća manja od plaće utvrđene Pravilnikom o osnovama i mjerilima za utvrđivanje plaće i drugih ličnih primanja u javnim ustanovama u oblasti kulture.
- (4) U slučaju da u postupku obračuna osnovne plaće radnik treba primiti manju osnovnu plaću od najniže plaće utvrđene stavom (2) ovog člana, Pozorište je obavezno obračunati dodatak na plaću do iznosa najniže plaće.

Član 64.

(Utvrđivanje osnovne plaće)

- (1) Plaća radnika u Pozorištu utvrđuje se tako što se osnovica za obračun plaće pomnoži sa koeficijentom utvrđenim Pravilnikom o osnovama i mjerilima za utvrđivanje plaće i drugih ličnih primanja u javnim ustanovama u oblasti kulture i uveća za dio po osnovu radnog iskustva.
- (2) Prilikom isplate plaće primjenjuje se vrijednost koeficijenta složenosti poslova i osnovica za plaću utvrđena odlukom Vlade Tuzlanskog kantona.
- (3) Koeficijent za obračun plaće određuje se zavisno od složenosti poslova, odgovornosti u radu i uvjeta rada, izraženo po stepenu stručne spreme i stručnom zvanju utvrđenom Pravilnikom o osnovama i mjerilima za utvrđivanje plaće i drugih ličnih primanja radnika u javnim ustanovama u oblasti kulture Tuzlanskog kantona.
- (4) Polazeći od osnova iz prethodnog stava ovog člana poslovi se grupišu u skupine po stepenu složenosti što se utvrđuje posebnim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i

sistematizaciji radnih mjesta, sa utvrđenim koeficijentom za svaku skupinu kako je to uređeno pravilnikom iz stava (1) ovog člana.

Član 65.

(Povećanje po osnovu radnog iskustva)

- (1) Radno iskustvo vrednuje se tako što se plaća u mjesečnom iznosu uveća za 0,5% za svaku godinu penzijskog staža, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 66.

(Isplata plaće)

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, mjesečno, a period isplate između dvije plaće ne bi trebao da bude duži od 30 dana.
- (2) Prilikom isplate plaće Pozorište je dužno radniku uručiti pisani obračun plaće.
- (3) Ukoliko Pozorište ne isplati plaću u roku iz stava (1) ovog člana ili je ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće radniku uručiti obračun plaće koju je bila dužna isplatiti.
- (4) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (5) Tajnost pojedinačnih isplata Pozorište obezbjeđuje uručivanjem obračuna plaće lično radniku u zatvorenoj koverti.

Član 67.

(Plaća direktora)

Plaću direktora utvrđuje Upravni odbor Pozorišta u skladu sa Pravilnikom o osnovama i mjerilima za utvrđivanje plaće i drugih ličnih primanja radnika u javnim ustanovama u oblasti kulture Tuzlanskog kantona.

Član 68.

(Naknade plaće za periode u kojem radnik ne radi)

Radnik ima pravo na naknadu plaće za periode u kojem ne radi zbog opravdanih slučajeva predviđenih Zakonom o radu, podzakonskim aktima i ovim pravilnikom i to:

- naknada plaće za vrijeme prvih 42 dana privremene spriječenosti za rad (bolovanje),
- naknada plaće ženi-majci odnosno drugoj osobi u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja ili njege djeteta,
- naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva sa rada,
- i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom o radu, podzakonskim aktima i Pravilnikom.

Član 69.

(Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad)

- (1) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret Pozorišta u visini utvrđenoj posebnim zakonskim i podzakonskim aktima.
- (2) Osnovica za obračun naknade plaće za vrijeme bolovanja je plaća koja je isplaćena radniku u mjesecu koji predhodi mjesecu u kojem je nastupila privremena spriječenosti za rad.
- (3) Naknada plaće na teret Pozorišta u visini 100% od neto plaće koju je radnik ostvario u mjesecu koji je prethodio nastupanju slučaja po kojem se ostvaruje pravo na naknadu, u slučaju spriječenosti za rad (bolovanje) zbog:
 - povrede na radu ili oboljenja od profesionalne bolesti,

- bolesti i oboljenja prouzrokovanih trudnoćom i porođajem,
 - transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.
- (4) Naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad preko 42 dana osigurava kantonalni zavod zdravstvenog osiguranja u skladu sa posebnim zakonom.

Član 70.

(Naknada plaće za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena)

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnica/radnik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa kantonalnim propisima iz oblasti socijalne zaštite.
- (2) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz članova 63. i 64. Zakona o radu, radnica/radnik ima, za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 71.

(Naknada plaće ženi za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta)

- (1) Ako Pozorište nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu člana 61. stava (1) Zakona o radu, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće na teret Pozorišta kao da je radila.
- (2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava (1) ovog člana, radnici ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Član 72.

(Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada plaće na teret Pozorišta u visini njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kome koristi godišnji odmor.
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Član 73.

(Obavijest o privremenoj spriječenosti za rad)

- (1) Obračun naknade plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad vrši se na osnovu Izvještaja o trajanju privremene spriječenosti za rad izdate od nadležnog ljekara /komisije (doznake za bolovanje).
- (2) Radnik je dužan usmeno obavijestiti Pozorište odmah po nastupanju privremene spriječenosti za rad. Nalaz, ocjenu i mišljenje dužan je dostaviti u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, a doznake najkasnije zadnji dan u mjesecu u kojem koristi bolovanje.

Član 74.

(Naknada plaće za vrijeme plaćenog odsustva sa rada)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme plaćenog odsustva u visini prosječne plaće ostvarene u prethodnom mjesecu.
- (2) Za vrijeme plaćenog odsustva radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla.

Član 75.

(Naknada plaće za vrijeme praznika u kome se po zakonu ne radi)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme praznika u kome se po zakonu ne radi u visini prosječne plaće ostvarene u prethodnom mjesecu.
- (2) Za vrijeme praznika u kome se po zakonu ne radi radniku ne pripada naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i naknada za prevoz na posao i sa posla. .

Član 76.

(Druge naknade koje nemaju karakter plaće)

Radniku pripadaju i druge naknade koje nemaju karakter plaće u skladu sa Pravilnikom o osnovama i mjerilima za utvrđivanje plaće i drugih ličnih primanja u javnim ustanovama u oblasti kulture i to:

- a) naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice i teške bolesti radnika i člana uže porodice i teške invalidnosti radnika
- b) pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok)
- c) pravo na prijevoz na posao i sa posla
- d) regres za godišnji odmor
- e) pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju
- f) pravo na otpremninu u slučaju otkaza ugovora o radu i
- g) pravo na dnevnice.

Član 77.

(Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice radnika i teške invalidnosti radnika)

- (1) U slučaju smrti radnika njegovoj porodici se isplaćuje troškovi sahrane u od tri prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (2) U slučaju smrti člana uže porodice radnika isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini od dvije prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) U slučaju teške bolesti i invalidnosti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini od jedne prosječne neto plaće ostvarene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

Član 78.

(Član uže porodice)

Članom uže porodice u smislu prava na naknadu, smatraju se bračni drug, djeca (rođena u braku ili van braka, usvojena ili pastorčad), roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojioci), a unučad bez roditelja, braća i sestre ukoliko sa radnikom žive u zajedničkom domaćinstvu ili su ih oni dužni izdržavati.

Član 79.

(Naknada troškova za prevoz radnika)

- (1) Radniku pripada pravo na organizovani prevoz ili naknada troškova prevoza na posao i sa posla.
- (2) Radniku kojem nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada najmanje 2 kilometra, pripada pravo na novčanu naknadu do iznosa cijene mjesečne karte u javnom gradskom, prigradskom i međugradskom prevozu na relaciji na kojoj putuje za najjeftiniji prevoz, pod uslovom da se istim obezbjeđuje redovan i nesmetan dolazak radnika na posao i odlazak sa posla.

- (3) Udaljenost do mjesta rada u smislu ostvarivanja prava na prevoz u skladu sa odredbama ovog člana određuje se na osnovu najkraće javne putne komunikacije i adrese u mjestu stanovanja.
- (4) Pravo na mjesečnu kartu za prevoz ili novčanu naknadu u visini cijene mjesečne karte za najjeftiniji prevoz tokom kalendarke godine radniku pripada za 11 mjeseci, a iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi radnika.

Član 80.

(Naknada za ishranu)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu (topli obrok) u toku rada u visini koju utvrđuje Vlada Tuzlanskog kantona za sve budžetske korisnike u skladu sa sredstvima planiranim budžetom Tuzlanskog kantona.
- (2) Naknada za topli obrok obračunava se samo za radne dane.
- (3) Radnik koji je u toku rada odsustvovao sa posla po bilo kom osnovu (službeni put, godišnji odmor, plaćeno odsustvo, bolovanje, i sl.) na te dane ne ostvaruje pravo na topli obrok.

Član 81.

(Naknada za regres)

Radniku pripada naknada za regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu koji utvrđuje Vlada Tuzlanskog kantona za sve budžetske korisnike u skladu sa sredstvima planiranim budžetom Tuzlanskog kantona.

Član 82.

(Naknada troškova za službeno putovanje)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova za službeno putovanje (dnevnice, troškovi noćenja i troškovi prijevoza), prema propisima kojima su ta prava utvrđena za radnike kantonalnih organa uprave.
- (2) Pod službenim putovanjem podrazumjeva se putovanje radnika van Tuzlanskog kantona radi obavljanja određenog službenog posla za Pozorište, na koje je radnik upućen po nalogu direktora ili drugog ovlaštenog lica.
- (3) Po ukazanoj potrebi radnik može biti upućen na službeno putovanje u inostranstvo.
- (4) Odluku o službenom putovanju u inostranstvo za direktora donosi Upravni odbor, a za ostale radnike Direktor.

Član 83.

(Obračunavanje dnevnice)

- (1) Jedna dnevica obračunava se za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju.
- (2) Za službeno putovanje koje traje duže od 12 sati obračunava se jedna dnevica, a za službeno putovanje koje traje 8 do 12 sati pola dnevnice.
- (3) Ako je na službenom putovanju osigurana besplatna ishrana, pripadajuća dnevica se umanjuje za 30%.
- (4) Naknada za noćenje obračunava se u visini plaćenog hotelskog računa, osim hotela "de luxe" kategorije.

Član 84.

(Naknada troškova za korištenje automobila u ličnoj svojini)

- (1) Radniku se može odobriti da u službene svrhe koristi automobil u ličnoj svojini, ako je to u interesu Pozorišta.

- (2) Za korištenje automobila iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na naknadu u skladu sa propisima Kantona.

Član 85.

(Naknada za otpremninu pri odlasku u penziju)

Radnik pri odlasku u penziju ima pravo na otpremninu, najmanje u visini od šest prosječnih neto plaća ostvarenih u Federaciji Bosne i Hercegovine prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku ili u visini najmanje šest posljednjih obračunatih ili isplaćenih plaća radnika, ako je to za njega povoljnije, a u skladu sa važećim propisima i podzakonskim aktima.

Član 86.

(Naknada za otpremninu za slučaj otkaza ugovora o radu)

Radnik koji je sa poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem poslodavac otkazuje ugovor nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje usljed kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu.

VII - ZAŠTITA RADNIKA

Član 87.

(Zaštita na radu)

- (1) Pozorište osigurava takve uslove i mjere lične i kolektivne zaštite na radu, kojima se štiti fizičko i psihofizičko zdravlje te lična i kolektivna sigurnost svih radnika, u skladu sa Zakonom o radu i važećim propisima o zaštiti na radu.
- (2) Radnik ostvaruje zaštitu na radu, u skladu sa propisanim mjerama i normativama zaštite na radu.
- (3) Radnik je dužan da se pridržava mjera zaštite na radu i povjerene poslove obavlja sa pažnjom radi obezbjeđenja zaštite svog života i zdravlja, kao i života i zdravlja ostalih radnika i ostalih građana koji su se po bilo kojem osnovu zatekli u Pozorištu.

Član 88.

(Upoznavanje sa mjerama, pravima i obavezama u vezi zaštite na radu i opasnostima posla)

- (1) Radnik ima pravo i dužnost da se prije raspoređivanja na radno mjesto upozna sa propisanim mjerama zaštite na radu u vezi sa poslom koji treba da obavlja, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.
- (2) Neposredni rukovodilac je dužan da radnika upozna sa svim opasnostima posla i sa pravima i obavezama u vezi sa zaštitom na radu i uslovima rada.
- (3) Radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje iz razloga što nisu sprovedene propisane mjere zaštite na radu i o tome je dužan odmah obavijestiti Kantonalnu upravu za inspeksijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite.
- (4) U slučaju iz stava (3) ovog člana, Direktor je dužan da odmah preduzme mjere za otklanjanje neposredne opasnosti po život i zdravlje radnika.

Član 89.
(Zaštitna oprema)

Pozorište je dužno obezbijediti odgovarajuću zaštitnu opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i Pravilnikom o zaštiti na radu, posebnim kategorijama radnika angažovanim na poslovima u skladu sa Pravilnikom o zaštiti na radu.

Član 90.
(Uslovi rada)

Pozorište je dužno da, uzimajući u obzir naučne metode i savremena dostignuća, organizuje proces rada na način kojim se obezbjeđuje sigurnost na radu i zaštita zdravlja, odnosno da stvara uslove rada i poduzima propisane mjere, poštuje normative i druge opšte priznate mjere zaštite na radu kojima se obezbjeđuje zaštita zdravlja i lična bezbjednost radnika Pozorišta.

Član 91.
(Osiguranje od povrede na radu, smrti, invalidnosti)

- (1) Pozorište je obavezno da osigurava sve radnike kod osiguravajućeg društva od posljedica povrede na radu, za slučaj smrti, usljed nesreće na radu, invalidnosti i dr.
- (2) Pozorište je obavezno da svake druge godine omogući radnicima ljekarski pregled kod zdravstvene ustanove. Vrsta ljekarskog pregleda se određuje u skladu sa radnim mjestom na koje je radnik raspoređen.
- (3) Prilikom prvog zaposlenja svaki radnik je dužan da dostavi ljekarsko uvjerenje o radnoj sposobnosti, u roku od 15 dana od dana početka radnog odnosa.

Član 92.

Na sva ostala pitanja koje se odnose na zaštitu radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad, zaštitu žene i materinstva, te zaštitu maloljetnika primjenjuju se neposredno odredbe važećih zakona koji regulišu ovu oblast i podzakonskih akata.

Član 93.
(Zaštita maloljetnika)

Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima i na 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.

Zaštita žene i materinstva

Član 94.
(Prava žene za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena - radnica ima pravo utvrđena Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.
- (2) Pozorište ne može odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu, ili rasporediti na druge poslove, osim u slučajevima iz člana 95. ovog pravilnika,.

Član 95.
(Raspoređivanje žene za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta)

- (1) Žena za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, može biti raspoređena na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

- (2) 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 zakonom i ovim Pravilnikom.
- (3) Privremeno raspoređivanje iz stava (1) ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenje plaće žene.
- (4) Ženu, iz stava (1) ovog člana, direktor može premjestiti u drugo mjesto rada, samo uz njen pismeni pristanak.

Član 96.

(Porodajno odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena može da otpočne porodajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može koristiti kraće porodajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.
- (4) Otac djeteta, odnosno usvojilac može da koristi pravo iz stava (1) ovog člana u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Član 97.

(Pravo na rad polovinu punog radnog vremena)

- (1) Nakon isteka porodajnog 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.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana može koristiti i radnik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.
- (3) Nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega.
- (4) Pravo iz stava (3) ovog člana može da koristi i usvojilac, odnosno lice koje se stara o djetetu, u slučaju smrti oba roditelja, ako roditelji napuste dijete ili ako ne mogu da se brinu o djetetu.

Član 98.

(Odsustvo sa posla radi dojenja djeteta)

- (1) Žena, koja nakon korištenja porodajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
- (3) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Član 99.

(Odsustvo do tri godine života djeteta)

- (1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta.
- (2) Za vrijeme odsustva u smislu stava (1) ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.

Član 100.

(Naknada plaće)

- (1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnica ima pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima.
- (2) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz člana 99. ovog pravilnika, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plaće u skladu sa zakonom.

Član 101.

(Roditelj 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) Roditelju, koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom.
- (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 pismeni pristanak.

Član 102.

(Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad)

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, ne može se otkazati ugovor o radu.
- (2) Pravo iz stava (1) ovog člana primjenjuje se na radnike koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme.

Član 103.

(Prestanak privremene nesposobnosti za rad)

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog povrede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za koga nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove u skladu sa njegovom stručnom spremom.
- (2) Radnik kod koga je od strane nadležnog organa za ocjenu radne sposobnosti utvrđena II kategorija invalidnosti (promjena radne sposobnosti) ima pravo na nadoknadu u visini određenoj zakonom i drugim propisima.

Član 104.

(Sprečavanja negativnih posljedica po zdravlje radnika)

- (1) Direktor Pozorišta je dužan u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu („Službeni list Socijalističke Republike Bosne i Hercegovine“ broj: 22/90) i Zakonom o zaštiti od požara na području Tuzlanskog kantona („Službene novine Tuzlanskog kantona“ broj: 5/12) preduzimati sve radnje u cilju sprečavanja negativnih posljedica koje mogu ugroziti život i zdravlje radnika.
- (2) Pozorište je obavezno u skladu sa zakonima iz prethodnog stava, da donese opće akte.

Član 105.

(Zaštita prava radnika)

- (1) O pojedinačnim pravima radnika u Pozorištu odlučuje Direktor rješenjem.

- (2) Ukoliko radnik smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, protiv rješenja iz stava (1) ovog člana može se uložiti prigovor Upravnom odboru Pozorišta, u roku od 15 dana od dana prijema rješenja.
- (3) Prigovor se dostavlja putem direktora Pozorišta koji razmatra da li je prigovor blagovremen i izjavljen od ovlaštenog lica.
- (4) Odlučivanje Upravnog odbora po prigovoru je konačno i protiv istog se može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Član 106.

(Odlučivanje Upravnog odbora po prigovoru)

- (1) Upravni odbor Pozorišta je dužan da po izjavljenom prigovoru na rješenje iz člana 105. ovog pravilnika odluči u roku od 30 dana.
- (2) Ukoliko po izjavljenom prigovoru ne bude odlučeno u roku od 30 dana smatrat će se da je prigovor odbijen i radnik može tražiti zaštitu prava pred nadležnim sudom.

Član 107.

(Učestvovanje Sindikata)

Na zahtjev radnika Sindikat Pozorišta će učestvovati u postupku zaštite njegovih prava.

Član 108.

(Postupak mirnog rješavanja spora)

- (1) Sindikat Pozorišta na zahtjev radnika može voditi postupak mirnog rješavanja radnog spora, shodno odredbama Zakona o radu.
- (2) Ukoliko se ni tada ne postigne dogovor, može se podnijeti tužbu nadležnom sudu zbog povrede prava iz radnog odnosa, u roku od jedne godine, od dana prijema odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo.
- (3) Rok za podnošenja zahtjeva nadležnom sudu teče od dana okončanja ovog postupka iz stava (1) ovog člana.

VIII - IZUMI, TEHNIČKA I UMJETNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA

Član 109.

(Izumi, tehnička i umjetnička unaprjeđenja)

- (1) Radnik je dužan da obavijesti direktora Pozorišta o izumu odnosno tehničkom unaprjeđenju kojeg je ostvario na radu ili u vezi sa radom.
- (2) Izumi odnosno tehnička i umjetnička unaprjeđenja u smislu stava (1) ovog člana, su izumi odnosno tehnička unaprjeđenja, koja se odnose na režirane predstave, predstave raznih vrsta, kompomonovanje muzike, izrade kostima, scenografije, rekvizite i drugih kreativnih poslova, kojeg je radnik ostvario na radu i u vezi sa radom, i dr. u skladu sa zakonom.
- (3) Radnik je dužan da usmeno ili pismeno ponudi izum, predstavu i drugo poslovno ili tehničko unaprijeđenje Pozorištu kao prečem kupcu.
- (4) Pozorište je dužno da se o ponudi iz prethodnog stava izjasni u roku od 30 dana od dana dostavljanja ponude i na taj način stekne pravo preče kupnje.
- (5) Podatke o izumu odnosno tehničkom i umjetničkom unaprjeđenju radnik je dužan da čuva kao poslovnu tajnu koju ne može saopćiti trećem licu bez odobrenja Pozorišta.

IX - ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA SA POZORIŠTEM

Član 110.

(Obavljanje poslova iz djelatnosti Pozorišta)

- (1) Radnik ne može, bez odobrenja Pozorišta, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Pozorište kao poslodavac.
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani Pozorište može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- (3) To pravo Pozorišta prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Pozorište saznalo za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.
- (4) Ukoliko radnik ima namjeru da za svoj ili tuđi račun sklapa ili obavlja poslove, iz djelatnosti koju obavlja u Pozorištu, dužan je podnijeti pismeni zahtjev Pozorištu za odobrenje.

X - DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Član 111.

(Opšte odredbe disciplinske odgovornosti)

- (1) Stupanjem na posao u Pozorište, radnik preuzima obaveze i dužnosti da savjesno, odgovorno i blagovremeno obavlja poslove koji mu budu povjereni u skladu sa ovim pravilnikom, zakonom i općim aktima Pozorišta.
- (2) Radnik je odgovoran za svoj rad i radnje koje preuzima, kao i za radnje koje je propustio da preduzme.
- (3) Za povrede radne dužnosti radnik odgovara disciplinski u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.
- (4) Radnik, koji svojom krivicom ne ispunjava svoje dužnosti i radne obaveze, ili se ne pridržava odredaba zakona, podzakonskih akata, općih akata Pozorišta, odluka organa upravljanja, nadzora i rukovođenja Pozorištom, čini povredu radne obaveze.

Član 112.

(Lakše povrede radne obaveze)

Lakšom povredom radne obaveze smatraju se:

- a) povremeno neblagovremeno i neuredno izvršavanje povjerenih poslova koje može izazvati lakše posljedice u vršenju radne obaveze;
- b) neuredno držanje, čuvanje, kao i nemaran odnos prema spisima, podacima, povjerenoj dokumentaciji i sredstvima za rad;
- c) neprijavlivanje štete koju je prouzrokovao drugi radnik u Pozorištu;
- d) neobavješćavanje neposrednog rukovodioca o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 sata, bez opravdanog razloga;
- e) neopravdan izostanak s posla do dva radna dana u mjesecu;
- f) povremeni dolazak na rad sa zakašnjenjem ili raniji odlazak s posla bez odobrenja neposrednog rukovodioca;
- g) povremeno neopravdano napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena;
- h) nepružanje potrebne saradnje u vezi sa izvršenjem radne obaveze;
- i) nenošenje, nepropisno ili neuredno nošenje službenog odijela i oznaka;
- j) svako ponašanje na radu ili van rada, usljed kojeg je došlo ili moglo doći do štetnih posljedica za Pozorište manjeg značaja;

- k) prouzrokovanje Pozorištu manje materijalne štete na imovini ili aktivi, namjerno ili iz krajnje nepažnje, pod manjom materijalnom štetom podrazumijeva se iznos čiji procijenjeni iznos ne prelazi 500,00 KM;
- l) neljubazan odnos prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju radne obaveze.

Član 113.

(Teže povrede radne obaveze)

Težom povredom radne obaveze smatraju se:

- a) vršenje radnje koja je definisana kao krivično djelo protiv službene dužnosti, ili drugo krivično djelo, odnosno prekršaj, kojim se nanosi šteta ugledu Pozorišta, što čini radnika nepodobnim za rad u Pozorištu;
- b) neizvršenje ili nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje povjerenih poslova koji može izazvati teže posljedice u vršenju radne obaveze;
- c) neopravdan izostanak sa posla duže od dva dana u mjesecu;
- d) prouzrokovanje Pozorištu veće materijalne štete na imovini ili aktivi, čiji procijenjeni iznos prelazi 500,00 KM (petstotina konvertibilnih maraka), namjerno ili iz krajnje nepažnje;
- e) bavljenje djelatnostima ili radom koji je direktno ili indirektno u suprotnosti sa interesima Pozorišta;
- f) konzumiranje opojnih sredstava i alkoholnih pića za vrijeme obavljanja radne obaveze, ili dolazak na dužnost pod djelovanjem bilo kakvih opojnih sredstava;
- g) ponovljeno neobavješćavanje neposrednog rukovodioca o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 sata, bez opravdanih razloga;
- h) učestali dolazak na rad sa zakašnjenjem ili raniji odlazak sa posla bez odobrenja neposrednog rukovodioca;
- i) učestalo neopravdano napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena;
- j) zloupotreba prava odsustvovanja u slučaju bolesti;
- k) neobavješćavanje neposrednog rukovodioca u slučaju da bude saslušan u svojstvu osumnjičenog, uhapšen, pritvoren ili optužen po optužnici;
- l) neprimjereno ponašanje prema građanima, saradnicima i drugim licima u vršenju radne obaveze;
- o) traženje ili primanje bilo kakve dobiti, koristi ili usluge, direktno ili indirektno, osim onih koje su propisane;
- p) nezakonito raspolaganje, odnosno neovlaštena posluga povjerenim sredstvima; sprečavanje ili ometanje kontrolno inspeksijskih organa u izvršavanju njihovih službenih dužnosti;
- r) neovlašteno davanje podataka iz djelokruga rada Pozorišta sredstvima informisanja odnosno neovlaštenim licima, namjerno ili iz nepažnje;
- s) onemogućavanje građana ili pravnih lica u ostvarivanju njihovih prava i interesa neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca uzastopno;
- t) ometanje jednog ili više radnika u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
- u) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje Pozorište;
- v) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba Pravila i drugih općih akata Pozorišta;
- z) nepostivanje odluka i nepostivanje organa upravljanja i neposrednog rukovodioca; i drugim slučajevima utvrđenim zakonom i općim aktima Pozorišta.

Član 114.

(Vrsta disciplinskih mjera)

Za povrede dužnosti i radnih obaveza, radniku se mogu izreći sljedeće disciplinske mjere:

- a) opomena;
- b) novčana kazna;
- c) suspenzija sa radnog mjesta i plate u periodu od dva dana do trideset dana;
- d) prestanak radnog odnosa.

Član 115.

(Izricanje disciplinskih mjera)

- (1) Za učinjenu lakšu povredu službene dužnosti radniku se izriču disciplinske mjere:
 - a) pismena opomena;
- (2) Za učinjenu težu povredu službene dužnosti radniku se izriču disciplinske mjere:
 - a) novčana kazna;
 - b) suspenzija sa radnog mjesta i plate u periodu od dva dana do trideset dana;
 - c) prestanak radnog odnosa.

Član 116.

(Izricanje novčane kazne)

Novčana kazna može se izreći najviše u visini do 15% plaće radnika u trajanju od jednog mjeseca do šest mjeseci. Plaća ostvarena u mjesecu u kome je odluka donesena, uzima se kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne.

Disciplinski organi i disciplinski postupak

Član 117.

(Disciplinska prijava)

- (1) Inicijativu za pokretanje disciplinskog postupka protiv bilo kojeg radnika može dati svaki radnik u Pozorištu, podnošenjem disciplinske prijave direktoru Pozorišta.
- (2) Prijava iz stava (1) ovog člana mora biti potpisana, obrazložena i po mogućnosti, potkrijepljena dokazima.
- (3) Direktor Pozorišta dužan je razmotriti datu inicijativu, zauzeti stav i o tome na odgovarajući način obavijestiti davaoca inicijative.

Član 118.

(Pokretanje postupka)

- (1) Na osnovu podnesene disciplinske prijave ili na vlastitu inicijativu kojoj prethodi saznanje o povredi službene dužnosti i učiniocu, odnosno prikupljenih dokaza direktor ili radnik kojeg direktor ovlasti (udaljnijem tekstu: pokretač postupka), donosi odluku o pokretanju disciplinskog postupka.
- (2) Postupak iz stava (1) ovog člana pokreće se Odlukom, u najkraćem mogućem roku.

Član 119.

(Odluka o pokretanju postupka)

- (1) Odluka o pokretanju disciplinskog postupka mora da sadrži sve podatke neophodne za vođenje disciplinskog postupka i odlučivanje o odgovornosti, a naročito: ime i prezime radnika za kojeg postoji osnovana sumnja da je učinio povredu radne obaveze, radno mjesto, zanimanje, tačnu adresu stanovanja i druge potrebne lične podatke, činjenični opis povrede radne obaveze, vrijeme, mjesto i način izvršenja, vrstu i pravnu kvalifikaciju povrede, razloge sumnje da je radnik izvršio povredu, posljedice učinjene povrede,

podatke o pričinjenoj šteti, okolnosti pod kojima je povreda učinjena, dokaze za navode rješenja i drugo.

- (2) Odluka iz stava (1) ovog člana dostavlja se radniku protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak, neposrednom rukovodiocu radnika i sindikalnoj organizaciji Pozorišta.
- (3) Protiv Odluke o pokretanju disciplinskog postupka nije dozvoljeno ulagati pravna sredstva.

Član 120.

(Odbacivanje disciplinske prijave)

Pokretač postupka će zaključkom odbaciti disciplinsku prijavu za pokretanje disciplinskog postupka ako je:

- a) utvrđeno da radnja opisana u prijavi nije propisana kao povreda radne obaveze;
- b) nastupila zastarjelost pokretanja postupka;
- c) radniku u Pozorištu prestao radni odnos.
- d) spor je riješen na miran i prijateljski način o čemu se sačinjava zapisnik, a potpisuju ga podnosilac prijave i Direktor.

Član 121.

(Prvostepeni disciplinski postupak)

- (1) Disciplinski postupak zbog povrede radne obaveze radnika u prvom stepenu vodi, i odluke o disciplinskoj odgovornosti i izricanju disciplinske mjere donosi Direktor Pozorišta.
- (2) U slučaju teže povrede radne obaveze direktor može rješenjem imenovati disciplinsku komisiju koja se sastoji od predsjednika i dva člana, iz reda radnika.
- (3) Za predsjednika, članove Komisije i njihove zamjenike ne mogu se imenovati radnici kojima su izrečene disciplinske mjere.
- (4) O disciplinskoj odgovornosti direktora odlučuje Upravni odbor.
- (5) Ako je povredom radne obaveze nastala šteta, Direktor pokreće postupak i donosi odluku o naknadi štete.
- (6) Direktor je dužan da najmanje jedanput godišnje podnese Upravnom odboru izvještaj o izrečenim disciplinskim mjerama.

Član 122.

(Saslušanje radnika)

- (1) Nakon donošenja Odluke o pokretanju disciplinskog postupka Direktor bez odlaganja preduzima sve potrebne radnje radi saslušanja na kojem će se radnik izjasniti o povredi radne obaveze i disciplinskoj odgovornosti.
- (2) Na saslušanje iz stava (1) ovog člana se pismenim putem, pozivaju, radnik protiv kojeg je disciplinski postupak pokrenut i pokretač postupka.
- (3) Ukoliko se radnik izjasni da je učinio povredu radne obaveze i da je disciplinski odgovoran, direktor će izreći odgovarajuću disciplinsku mjeru.
- (4) O saslušanju se vodi zapisnik u koji se doslovno unosi izjava radnika u vezi izjašnjavanja o učinjenoj povredi radne obaveze i disciplinskoj odgovornosti, o sprovođenju drugih dokaza u postupku.
- (5) Zapisnik pored direktora i zapisničara, potpisuje i radnik protiv kojeg je pokrenut disciplinski postupak.
- (6) Na zahtjev radnika, odnosno uz pristanak radnika, u disciplinskom postupku može ga zastupati sindikat.
- (7) Zapisnik vodi sekretar Pozorišta.

Član 123.

(Odluka prvostepenog disciplinskog postupka)

- (1) Nakon sprovedenog postupka Direktor donosi odluku po svom slobodnom uvjerenju, a na osnovu činjenica, koje su iznijete na raspravi, te savjesne i brižljive ocjene svakog dokaza zasebno i svih dokaza zajedno, te rezultata cjelokupnog postupka.
- (2) Prilikom donošenja odluke uzimaju se u obzir težina povrede i njene posljedice, stepen odgovornosti radnika, uslovi pod kojima je povreda učinjena, olakšavajuće i otežavajuće okolnosti, raniji rad i ponašanje radnika poslije učinjene povrede radne obaveze i druge okolnosti koje mogu biti od uticaja za utvrđivanje odgovornosti i izricanje disciplinske mjere.
- (3) Odluka o utvrđivanju odgovornosti i izrečenoj mjeri, s obrazloženjem i uputstvom o pravnom lijeku, dostavlja se radniku i podnosiocu zahtjeva u pismenom obliku.

Član 124.

(Vrste odluka)

Direktor može donijeti jednu od sljedećih odluka:

- a) da obustavi disciplinski postupak;
- b) da radnika oslobodi odgovornosti;
- c) da radnika proglasi odgovornim za povredu radne obaveze i izrekne mu jednu od disciplinskih mjera propisanih ovim pravilnikom.

Član 125.

(Oslobađanje od odgovornosti)

Direktor će donijeti odluku o oslobađanju od odgovornosti radnika kada:

- a) utvrdi da nije učinio povredu radne obaveze zbog koje je postupak pokrenut;
- b) nije dokazano da je učinio povredu radne obaveze zbog koje je pokrenut postupak;
- c) postoje okolnosti koje isključuju disciplinsku odgovornost radnika.

Član 126.

(Žalba protiv prvostepene odluke)

- (1) Protiv prvostepene odluke radnik protiv kojeg se vodi postupak i pokretač postupka mogu izjaviti žalbu Upravnom odboru Javne ustanove Narodno pozorište Tuzla (u daljnjem tekstu: Upravni odbor), u roku od osam dana od dana prijema Odluke.
- (2) Izjavljena žalba odlaže izvršenje Odluke.

Član 127.

(Razlozi za žalbu)

Žalba se može podnijeti iz sljedećih razloga:

- a) bitne povrede pravila postupka;
- b) pogrešno i nepotpuno utvrđeno činjenično stanje;
- c) nepravilna primjena zakona ili drugog propisa;
- d) zbog odluke o izrečenoj disciplinskoj mjeri.

Član 128.

(Postupak po žalbi)

- (1) Upravni odbor dužan je, u roku od osam dana po prijemu žalbe, zatražiti od Direktora cjelokupan disciplinski spis.
- (2) Upravni odbor može žalbu dostaviti i zatražiti mišljenje od sindikalne organizacije Pozorišta.
- (3) Sindikalna organizacija dužna je svoje mišljenje dati u roku od tri dana.

- (4) Žalbu protiv prvostepenog rješenja Upravni odbor će zaključkom odbaciti ako je neblagovremena ili nedopuštena.
- (5) Upravni odbor žalbu razmatra na zatvorenoj sjednici, cijeneći naročito da li su u prvostepenom postupku pravilno primijenjena pravila postupka, da li je potpuno i pravilno utvrđeno činjenično stanje, da li je izrečena odgovarajuća disciplinska mjera i da li je pravilno primijenjen odgovarajući zakon ili drugi propis.

Član 129.

(Odluke drugostepenog postupka)

- (1) Odlučujući o žalbi Upravni odbor donosi odluku kojom se:
 - a) odbija žalba kao neosnovana i potvrđuje prvostepena odluka ako utvrdi da ne postoje razlozi zbog kojih se prvostepena odluka pobija žalbom;
 - b) usvaja žalba i preinačuje prvostepena odluka ako utvrdi da u prvostepenom postupku nije pravilno primijenjen odgovarajući zakon ili drugi propis, odnosno nije izrečena odgovarajuća disciplinska mjera;
 - c) usvaja žalbu, poništava prvostepenu odluku i o disciplinskoj odgovornosti i disciplinskoj mjeri odlučuje svojom odlukom ako utvrdi da je u prvostepenom postupku učinjena bitna povreda pravila postupka ili nije potpuno i pravilno utvrđeno činjenično stanje;
 - d) usvaja žalba i poništava prvostepenu odluku i postupak obustavlja zbog nastupanja zastarjelosti.
- (2) Po žalbi radnika odluka se ne može izmijeniti na njegovu štetu.
- (3) Odluka donesena po žalbi je konačna.

Član 130.

(Sudska zaštita)

- (1) Protiv odluke Upravnog odbora, donesene u drugom stepenu, radnik može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 30 dana od dana dostavljanja konačne odluke, odnosno nakon isteka roka za odlučivanje o žalbi.

Član 131.

(Zastara)

- (1) Pokretanje disciplinskog postupka zastarijeva protekom godinu dana od dana činjenja, odnosno saznanja za povredu radne obaveze i učinioca.
- (2) Vođenje disciplinskog postupka zastarijeva protekom godinu dana od dana donošenja rješenja o pokretanju disciplinskog postupka.
- (3) Zastarjelost za izvršenje disciplinske mjere nastupa po isteku roka od godinu dana od dana konačnosti odluke kojom je izrečena.

Član 132.

(Izvršenje disciplinskih mjera)

- (1) Disciplinske mjere izvršavaju se po nastupanju konačnosti odluke o utvrđenoj disciplinskoj odgovornosti i izricanju disciplinske mjere.
- (2) Odluka o izrečenoj disciplinskoj mjeri postaje konačna:
 - a) istekom roka za žalbu, ako žalba nije izjavljena,
 - b) danom dostavljanja drugostepenog rješenja.

Član 133.
(Pismena opomena)

Disciplinska mjera pismena opomena izvršava se tako što neposredni rukovodilac uručuje radniku odluku koja sadrži izrečenu disciplinsku mjeru.

Član 134.
(Prestanak radnog odnosa)

Disciplinska mjera prestanak radnog odnosa izvršava se tako što neposredni rukovodilac poziva radnika i uručuje mu rješenje o prestanku radnog odnosa, a radni odnos prestaje sa danom konačnosti odluke o njegovoj disciplinskoj odgovornosti i izricanju disciplinske mjere.

Član 135.
(Krivična odgovornost radnika)

- (1) Krivična odgovornost, odnosno odgovornost za privredni prestup ili za prekršaj ne isključuje disciplinsku odgovornost radnika, ako ta radnja predstavlja i povredu radne obaveze.
- (2) Ako direktor utvrdi da u radnji kojom je izvršena povreda radne obaveze ima elementa krivičnog djela, privrednog prestupa ili prekršaja, dužan je o tome izvjestiti nadležni državni organ radi pokretanja odgovarajućeg postupka.

Član 136.
(Evidencija disciplinskih mjera)

- (1) O izrečenim disciplinskim mjerama obavezno se vodi evidencija.
- (2) Ako radnik, u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena javna opomena i novčana kazna, ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.
- (3) Izrečene disciplinske mjere su javne i kao takve objavljuju se i na oglasnoj ploči Pozorišta

Član 137.
(Udaljavanje radnika sa rada)

- (1) Radnik može biti privremeno udaljen sa radnog mjesta iz Pozorišta zbog povreda radne obaveze u slučajevima:
 - a) ako je zatečen u vršenju krivičnog djela ili je pokrenut postupak za krivično djelo izvršeno na radnom mjestu ili je u neposrednoj vezi sa poslovima tog radnog mjesta;
 - b) ako je zatečen u vršenju teže povrede radne obaveze ili je pokrenut postupak za utvrđivanje teže povrede radne obaveze.
- (2) Nalog o suspenziji donosi Direktor.
- (3) Privremeno udaljavanje radnika u smislu stava (1) ovog člana, traje najduže do okončanja krivičnog postupka, odnosno postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze.

XI - MATERIJALNA ODGOVORNOST RADNIKA

Član 138.
(Materijalna odgovornost)

Radnik odgovara materijalno za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje Pozorištu ili trećem licu, kome je Pozorište namirilo štetu.

Član 139.

(Obaveza prijavljivanja štete)

- (1) Svaki radnik je obavezan da prijavi prouzrokovanu štetu u roku od 24 sata, usmeno ili pismeno, neposrednom rukovodiocu ili direktoru.
- (2) Na osnovu podnesene prijave ili na vlastitu inicijativu, kojoj prethodi saznanje o šteti, Direktor ili radnik kojeg on ovlasti rješenjem pokreće postupak za utvrđivanje štete i odgovornosti za štetu.

Član 140.

(Odgovornost više radnika za štetu)

- (1) Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki od njih je posebno odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.
- (2) Ako se ne može za svakog radnika utvrditi udio prouzrokovane štete, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (3) Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 141.

(Zastarjelost potraživanja naknade štete)

- (1) Rok zastarjelosti potraživanja naknadu štete iznosi tri godine i počinje teći od dana kada je oštećeni saznao za štetu i lice koje je štetu učinilo.
- (2) Potraživanja iz stava (1) ovog člana zastarijeva u svakom slučaju u roku od 5 godina od kada je šteta nastala.
- (3) Kada je šteta prouzrokovana krivičnim djelom, a za krivično gonjenje je predviđen dući rok zastarjelosti, zahtjev za naknadu štete prema odgovornom licu zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastarjelost krivičnog gonjenja.

Član 142.

(Prvostepeni postupak za utvrđivanje štete)

- (4) Postupak po prouzrokovanoj šteti provodi Direktor.
- (5) Direktor može da pozove pojedine stručnjake koji će pomoći u radu.
- (6) Direktor može odlučiti da rješenjem imenuje Komisiju koja će utvrditi način i visinu prouzrokovane štete.

Član 143.

(Postupak utvrđivanja postojanja i visine štete)

- (1) Direktor utvrđuje postojanje i visinu štete i odgovornosti za prouzrokovanu štetu saslušanjem radnika koji je štetu prouzrokovao, kao i svjedoka, uviđajem i vještačenjem na licu mjesta i izvođenjem drugih dokaza potrebnih da se šteta i odgovornost za štetu objektivno utvrde.
- (2) Visina štete utvrđuje se na osnovu stvarne cijene ili knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari, a ako to nije moguće, Direktor procjenjuje štetu uz pomoć stručnih lica koja su pozvana.

Član 144.

(Utvrđivanje naknade štete)

Ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, visina naknade štete se utvrđuje u paušalnom iznosu.

Član 145.

(Zapisnik Prvostepene komisije za štete)

- (1) O svom radu Direktor sačinjava zapisnik koji treba da sadrži podatke o radniku, o njegovoj odgovornosti za nastalu štetu i visini štete.
- (2) Ako Direktor utvrdi da je radnik odgovoran za nastalu štetu, donijet će rješenje o obavezi radnika da naknadi štetu.

Član 146.

(Žalba)

- (1) Protiv rješenja Direktora o obavezi naknade štete, radnik može u roku od osam dana od dana prijema rješenja, podnijeti žalbu Upravnom odboru.
- (2) Rješenje Upravnog odbora za štete po žalbi je konačno.

Član 147.

(Naknada štete)

- (1) Radnik se uz odobrenje Direktora, može obavezati da nadoknadi štetu u više mjesečnih rata u zavisnosti od visine utvrđene štete i njegovih ličnih primanja.
- (2) Radnik, na njegov zahtjev, može biti djelimično oslobođen plaćanja naknade štete ako bi tim plaćanjem njegova porodica bila dovedena u tešku materijalnu situaciju.
- (3) O djelimičnom oslobađanju radnika od plaćanja naknade štete Direktor odlučuje rješenjem.
- (4) Ako radnik odbije da Pozorištu naknadi utvrđenu ili trećem licu isplaćenu štetu, Pozorište može pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 148.

(Naknada štete od strane Pozorišta)

Ako radnik pretrpi štetu na radnom mjestu, Pozorište je dužno da mu štetu nadoknadi, u skladu sa propisima o obligacionim odnosima.

XII - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 149.

(Prestanak ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 - a) smrću radnika;
 - b) sporazumom Direktora i radnika;
 - c) kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, odnosno navrší 40 godina staža osiguranja ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
 - d) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
 - e) otkazom Direktora, odnosno radnika;
 - f) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
 - g) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne;
 - h) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili druga zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere;
 - i) odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Član 150.

(Prestanak ugovora o radu smrću radnika)

Radniku prestaje ugovor o radu danom smrću. Dokaz o smrti radnika je izvod iz matične knjige umrlih, izdat od nadležnog gradskog organa.

Član 151.

(Prestanak ugovora o radu sporazumom poslodavca i radnika)

- (1) Sporazumni prestanak ugovora o radu prestaje na osnovu pismenog sporazuma između ugovornih strana, odnosno Direktora Pozorišta i radnika.
- (2) Zahtjev za sporazumni prestanak ugovora o radu podnosi radnik pismenim putem.
- (3) Sporazumni prestanak ugovora o radu mora da sadrži slijedeće elemente:
 - a) podatke o radniku;
 - b) dan prestanka ugovora o radu;
 - c) korištenje godišnjeg odmora;
 - d) obavezu radnika da ostane na radu određeno vrijeme (okazni rok u skladu sa Zakonom o radu) i dr.

Član 152.

- (1) Radniku se ne može otkazati ugovor o radu ukoliko mu nedostaje pet godina do ostvarivanja prava na starosnu penziju.
- (2) Izuzetno iz stava (1) ovog člana, radniku se može otkazati ugovor o radu zbog povrede radnih obaveza predviđenih ovim Pravilnikom.

Član 153.

(Starosna penzija)

Radniku prestaje ugovor o radu po sili zakona kada navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, odnosno navrší 40 godina staža osiguranja ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.

Član 154.

(Gubitak radne sposobnosti)

- (1) Radniku prestaje ugovor o radu po sili zakona kada zbog bolesti i gubitka radne sposobnosti može doći usljed trajnih promjena prouzrokovanih bolešću, profesionalnom bolešću, povredom na radu ili povredom van rada, koja se ne može otkloniti liječenjem ili mjerama medicinske rehabilitacije.
- (2) Za prestanak ugovora o radu po osnovu iz stava (1) ovog člana, mora biti na Zakonom o radu propisan način, od strane nadležne institucije, utvrđeno da je radnik potpuno nesposoban za rad, odnosno utvrđeno po stručnom i nadležnom organu zdravstvene struke.
- (3) Ugovor o radu prestaje danom pravosnažnosti rješenja kojim se utvrđuje njegova potpuna nesposobnost za rad.

Član 155.

(Istek vremena)

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje po sili zakona nakon isteka vremena na koje je sklopljen.

Član 156.

(Izdržavanje kazne zatvora)

Radniku, koji je osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca, prestaje Ugovor o radu danom stupanja na izdržavanje kazne.

Član 157.

(Mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera)

Radniku kojem zbog izvršenja određenih krivičnih djela, prekršaja ili privrednih prestupa bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera duže od tri mjeseca, prestaje ugovor o radu početkom primjene te mjere.

Član 158.

(Otkaz Ugovora o radu)

Direktor Pozorišta može radniku otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 15 dana ako:

- a) je otkazni rok opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga;
- b) radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa, a Direktor je obezbjedio uslove za rad.

Član 159.

(Prestanak ugovora o radu bez otkaznog roka)

- (1) Direktor Pozorišta može radniku otkazati ugovor o radu, bez obaveze poštivanja propisanog otkaznog roka kada, zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) U slučaju lakših prestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, Ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pismenog upozorenja radnika.

Član 160.

(Slučajevi prestanka ugovora o radu bez otkaznog roka)

Ugovor o radu može prestati bez otkaznog roka u slučajevima kada se utvrdi da je radnik odgovoran za težu povredu radne obaveze.

Član 161.

(Dokazivanje povrede radnih obaveza)

Direktor u postupku donošenja odluke kojom otkazuje ugovor o radu radniku zbog kršenja radnih obaveza obavezan je da dokaže postojanje ove povrede i omogući radniku da iznese svoju odbranu osim u slučaju ako postoje okolnosti zbog kojih nije dužan da to učini.

Član 162.

(Mišljenje sindikata pozorišta i ništavnost otkaza)

- (1) Direktor je obavezan prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu radniku da zatraži mišljenje Sindikata Pozorišta.
- (2) Ukoliko ne postupi u skladu sa stavom (1) ovog člana, odluka direktora Pozorišta, o otkazu Ugovora o radu je ništavna.

Član 163.

(Otkaz radnika bez otkaznog roka)

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez davanja otkaznog roka u slučaju kada je poslodavac odgovoran za prestup ili povredu iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.

- (2) U slučaju iz stava (1) ovog člana, radnik ima sva prava u skladu sa zakonom, kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane Pozorišta.

Član 164.

(Forma otkaza)

- (1) Otkaz ugovora o radu sačinjava se u pismenoj formi uz obrazloženje datog otkaza.
- (2) Otkazni rok za slučajeve predviđene Pravilnikom je 15 dana, osim u slučajevima u kojima ne postoji obaveza poštivanja otkaznog roka.
- (3) Otkazni rok teče od dana uručenja Rješenja o otkazu radniku.

Član 165.

(Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu)

U slučaju otkaza ugovora o radu, radnik ima pravo na otpremninu u skladu sa Pravilnikom, Zakonom o radu i općim aktima Pozorišta.

Član 166.

(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

- (1) Direktor može radniku otkazati ugovor o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenju se i u slučaju kada Direktor otkáže ugovor i istovremeno ponudi radniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (3) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz stava (1) ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

Član 167.

(Razlozi za otkaz sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

- (1) Otkaz ugovora o radu, te ponuda novog izmijenjenog ugovora o radu može se vršiti u sljedećim slučajevima:
 - a) kada dođe do promjene organizacije u Pozorištu;
 - b) kada se smanji obim poslova koje radnik obavlja;
 - c) kada se utvrdi da radnik ne ostvaruje predviđene rezultate rada;
 - d) kada se rješenjem nadležnog organa utvrdi da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost za poslove koje obavlja, odnosno da nije u mogućnosti da obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen, a sposoban je da sa punim radnim vremenom obavlja druge poslove u skladu sa svojom stručnom spremom i radnim sposobnostima;
 - e) i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.
- (2) Otkaz iz stava (1) ovog člana, kao i ponuda novog izmijenjenog ugovora o radu ne može se dati bez prethodne konsultacije sa Sindikalnom organizacijom Pozorišta.

Član 168.

(Privremeno raspoređivanje)

- (1) Radnik može, u toku trajanja ugovora o radu, biti privremeno raspoređen za izvršavanje određenih poslova, i bez svoje saglasnosti, na radno mjesto koje ne odgovara njegovoj stručnoj spremi u sljedećim slučajevima:
 - a) viša sila koja je nastupila ili neposredno predstoji (požar, poplava, zemljotres);
 - b) zamjena iznenadno odsutnog radnika (na bolovanju, službenom putu - gostovanju i sl.)
 - c) povećanog obima poslova.
- (2) Privremeni raspored radnika traje dok postoje okolnosti iz stava (1) ovog člana.
- (3) O privremenom raspoređivanju navedenom u prethodnim stavovima ovog člana odlučuje direktor putem Rješenja o privremenom raspoređivanju.

XIII – SUDJELOVANJE RADNIKA, SINDIKAT I ŠTRAJK

Vijeće radnika

Član 169.

- (1) Radnici Pozorišta imaju pravo da formiraju Vijeće radnika, koje će ih zastupati u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Ako u Pozorištu nije formirano Vijeće radnika, Sindikat ima obavezu i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja Vijeća radnika, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 170.

Vijeće radnika formira se na zahtjev najmanje 20% radnika ili Sindikata.

Član 171.

Način i postupak formiranja Vijeća radnika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje Vijeća radnika, uređuju se u skladu sa Zakonom o radu.

Sindikat i rad Sindikata

Član 172.

Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada, rješavat će se direktnim pregovorima između Direktora i Sindikata.

Član 173.

(Rad sindikata)

- (1) Sindikat Pozorišta djeluje u skladu sa Statutom i sindikalnim Pravilima.
- (2) Zakonito djelovanje Sindikata u Pozorištu, Direktor ili drugi organ, ne može ograničiti niti zabraniti.
- (3) Direktor se zabranjuje miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje Sindikatom kao i zagovaranje ili pružanje pomoći Sindikatu sa ciljem kontrolisanja rada Sindikata.

Član 174.

(Uslovi za rad Sindikata i sindikalna članarina)

- (1) Direktor je dužan da obezbijedi uslove za rad i djelovanje Sindikata.
- (2) Pozorište je dužno obračunavati iz plaće radnika, odbijati sindikalnu članarinu, uz pismenu saglasnost radnika, te je redovno uplaćivati na račun Sindikata, a na zahtjev i u skladu sa uputama Sindikata.

Član 175.

- (1) Direktor, sekretar i rukovodioci službi Pozorišta obavezni su primiti predsjednika Sindikata ili predstavnika Sindikata, na njihov zahtjev, te ostvarivati partnerski odnos.
- (2) Direktor Pozorišta će obezbijediti Sindikatu aktivno učešće u postupku koji prethodi donošenju akta koji uređuju pitanja iz radnih odnosa u skladu sa Zakonom o radu.
- (3) Odgovorna lica iz stava (1) ovog člana će Sindikatu, u skladu sa mogućnostima, pružati stručnu, tehničku i administrativnu pomoć pri radu.
- (4) Direktor, zbog rada u sindikatu samo uz prethodnu saglasnost Federalnog ministarstva nadležnog za rad, može otkazati Ugovor o radu sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon obavljanja te dužnosti.

Štrajk

Član 176.

Pregovori i štrajk

- (1) Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava radnika utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom, i odredbama ovog Pravilnika, stupiće u pregovore sa direktorom i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.
- (2) Ako zahtjevi Sindikata i sporna pitanja, ne budu riješeni putem pregovora, Sindikat ima pravo organizirati štrajk u skladu sa Zakonom.

XIV - POSEBNE ODREDBE

Prava zastupnika – poslanika i funkcionera

Član 177.

(Imenovanje na javne dužnosti)

- (1) Radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti, u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, 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) Na radnike iz stava (1) ovog člana shodno se primjenjuju odredbe iz člana 168. stav (2) do (4) Zakona o radu.

XV - PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 178.

(Stupanje na snagu)

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu u roku od 8 dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Pozorišta.
- (2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu broj: 690 od 14. 11. 2002. godine.

JU Narodno pozorište Tuzla
Datum: 03.03.2020. godine
Broj: 423-2/20

Predsjednik Upravnog odbora

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči JU Narodnog pozorišta Tuzla 05. marta 2020. godine.

SADRŽAJ

PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE NARODNO POZORIŠTE TUZLA

I	Opšte odredbe	2
II	Postupak prijema u radni odnos.....	3
III	Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.....	9
IV	Radno vrijeme.....	12
V	Odmori i odsustva.....	13
VI	Plaće i naknade plaća.....	18
VII	Zaštita radnika	23
VIII	Izumi, tehnička i umjetnička unaprijeđenja.....	27
IX	Zabrana takmičenja radnika sa polodavcem.....	28
X	Disciplinska odgovornost	28
XI	Materijalna odgovornost radnika.....	34
XII	Prestanak Ugovora o radu.....	36
XIII	Sudjelovanje radnika, sindikat i štrajk.....	40
XIV	Posebne odredbe	41
XV	Prijelazne i završne odredbe	41