



SARAJEVSKI RATNI TEATAR

PRAVILNIK O RADU

Javne stanove “Sarajevski ratni teatar SARTR”

Sarajevo, Maj 2023. godine

Na osnovu Zakona o ustanovama („Službeni list R BiH“, broj 6/92, 8/93 i 13/94), Odluke o osnivanju JU „Sarajevski ratni teatar SARTR“ („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj 3/99, 31/07 i 01/13), Zakona o pozorišnoj djelatnosti („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj 42/13 i 6/16), Zakona o radu FBiH („Službene novine FBiH“, broj 26/16, 89/18 i 44/22), Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 9/19, 21/19 i 10/22), Odluke o Registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj 9/19, 23/19 i 6/21), Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture u Kantonu Sarajevo („Službene novine Kantona Sarajevo“ broj 10/23) i člana 36. Pravila Javne ustanove „Sarajevski ratni teatar SARTR“ (broj 04-223/16 od 14.07.2016), a nakon obavljene konsultacije sa Sindikalnom organizacijom Javne ustanove „Sarajevski ratni teatar SARTR“ (Mišljenje od 5.5.2023.), Upravni odbor Javne ustanove „Sarajevski ratni teatar SARTR“, na sjednici održanoj dana 22.5.2023. godine donosi

P R A V I L N I K O R A D U

DIO PRVI - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(Predmet)

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik), uređuju se prava i obaveze radnika Javne ustanove „Sarajevski ratni teatar SARTR“ (u daljem tekstu: Teatar):

- a) zasnivanje radnog odnosa,
- b) zaključivanje ugovora o radu,
- c) sadržaj i vođenje Registra,
- d) stručno usavršavanje i osposobljavanje za rad,
- e) radno vrijeme, odmori i odsustva,
- f) posebni uvjeti zasnivanja radnog odnosa,
- g) odsustvovanje sa rada i odmori,

- h) plaće i naknade plaća,
 - i) prestanak ugovora o radu,
 - j) odgovornost za štetu i naknadu štete,
 - k) zaštita prava radnika,
 - l) uslovi za rad sindikata,
- i druga pitanja vezana za rad i radne odnose u Javnoj ustanovi „Sarajevski ratni teatar SARTR“.

Član 2.

(Organizacija rada)

- (1) Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta uređeni su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Teatra. Ovim Pravilnikom utvrđeni su i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa.
- (2) Prava i obaveze po osnovu rada odnose se na sve radnike koji su u radnom odnosu u Teatru.
- (3) Radnik je lice koje u radnom odnosu obavlja određene poslove definisane u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i po tom osnovu ostvaruje prava i obaveze po osnovu Zakona o radu, Zakona o pozorišnoj djelatnosti, Kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i drugih akata Teatra.
- (4) Radnici koji su zasnovali radni odnos zaključuju ugovor o radu sa Teatrom.
- (5) Radi ostvarivanja djelatnosti Teatra i repertoara, unutrašnjom organizacijom se utvrđuje da se Teatar organizuje kao jedinstvena cjelina, bez organizacionih jedinica.
- (6) Poslovi u Teatru se obavljaju u okviru osnovnih organizacionih dijelova:
 - a) Direktor Teatra,
 - b) Drama,
 - c) Administracija – Ekonomsko-pravna služba,
 - d) Tehnika.

Član 3.

(Značenje pojmova)

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

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

Član 4.

(Zasnivanje radnog odnosa)

- (1) Radni odnos sa poslodavcem radnik zasniva zaključivanjem ugovora o radu.
- (2) Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac će radniku dostaviti kopiju prijave na obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljem tekstu: obavezno osiguranje) odmah na početku rada, kao i svake promjene osiguranja koje se tiču radnika.
- (3) Radnik obavlja poslove iz ugovora o radu i po tom osnovu ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa Zakonom o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Zakon), Kolektivnim ugovorom, Pravilima Teatra, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i ovim Pravilnikom.
- (4) Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 5.

(Diskriminacija radnika)

- (1) Zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje s obzirom na rasu, boju kože, spol, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru,

političko ili drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu te zdravstveni status ili neko drugo svojstvo,

(2) Vrste diskriminacije utvrđene su Zakonom.

Član 6.

(Uznemiravanje i nasilje na radu)

Zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika, i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca, što je detaljno utvrđeno Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 7.

(Zabrana diskriminacije)

(1) Diskriminacija iz člana 5. Pravilnika zabranjena je u odnosu na:

- a) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla,
- b) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa,
- c) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
- d) napredovanje u poslu,
- e) otkazivanje ugovora o radu,

(2) Zaštita u slučajevima diskriminacije i dostojanstva radnika utvrđeni su Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 8.

(Sloboda udruživanja)

(1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizirati sindikat, te se u njega učlaniti u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.

(2) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće uslove za djelovanje sindikata u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

(Primjena najpovoljnijeg prava)

- (1) Ovim Pravilnikom ne mogu se utvrditi manja prava radnika od onih koja su utvrđena Zakonom, važećim Kolektivnim ugovorom ili podzakonskim aktima.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom i Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako to Zakonom nije izričito zabranjeno.

DIO DRUGI - ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 10.

(Uslovi za zaključivanje ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opće i posebne uslove utvrđene Zakonom, Pravilima Teatra i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i ovim Pravilnikom.
- (2) Lice koje podnosi prijavu na konkurs, odnosno oglas za zasnivanje radnog odnosa u Teatru mora ispunjavati opće uslove utvrđene zakonom i to:
 - a) punoljetnost,
 - b) opća zdravstvena sposobnost i
 - c) državljanstvo, odnosno strani državljanin u skladu sa Zakonom o upošljavanju stranaca FBiH.
- (3) Posebni uslovi za svako pojedino radno mjesto predviđeni su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (4) Poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa za radnike cjeline Drama jeste uspješno položena audicija.
- (5) Članovi Audicione komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme i kvalifikacije kao i kandidat.
- (6) Ako ima više kandidata, Audiciona komisija odlučuje koji je kandidat položio audiciju.

- (7) Ukoliko više kandidata zadovoljava sve kriterije, Audiciona komisija može predložiti samo jednog kandidata za prijem u radni odnos.
- (8) Konačnu odluku o prijemu u radni odnos donosi Direktor Teatra na osnovu prijedloga Audicione komisije.
- (9) Svaki prijedlog audicione komisije i konačna odluka Direktora o zasnivanju radnog odnosa sa kandidatom mora da bude donesena u pismenoj formi.
- (10) Audicionu komisiju čini tri člana, dva člana iz cjeline drama i jedan član sindikata Teatra.

Član 11.

(Potrebe za prijem u radni odnos)

- (1) Kada se ukaže potreba za prijem radnika u radni odnos, a u skladu sa Programom rada za tekuću godinu, Upravni odbor Teatra donosi odluku o raspisivanju javnog oglasa/konkursa, uz prethodnu saglasnost Vlade Kantona, odnosno Ministarstva kulture i sporta.
- (2) Direktor Teatra zaključuje ugovor o radu sa radnikom u skladu sa ovim Pravilnikom, odnosno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
- (3) Zasnivanje radnog odnosa sa radnikom vrši se u skladu sa posebnim uslovima za određeno radno mjesto utvrđenim u skladu sa organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta u Teatru.

Član 12.

(Prijem u radni odnos)

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

Član 13.

(Prijem pripravnika)

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

Član 14.

(Izuzeci)

- (1) Izuzetno od odredbe člana 12. ovog Pravilnika prijem u radni odnos vrši se bez provedene procedure obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos u slučaju:
 - a) otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, osim izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu,
 - b) prijema u radni odnos na određeno vrijeme po programima zapošljavanja javnih službi i zavoda za zapošljavanje, koji se provode u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba Kantona Sarajevo i Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti nezaposlenih osoba FBiH,
 - c) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog iznenadnog povećanja obima posla, sprječavanja nastanka veće štete, kvara na postrojenjima, a najduže do 3 mjeseca,
 - d) neophodnog hitnog radnog angažovanja radnika zbog elementarne nepogode, epidemije, trovanja, i sl., a najduže do 12 mjeseci.
- (2) Prijem u radni odnos bez obaveznog raspisivanja javnog oglašavanja za prijem u radni odnos može se vršiti na određeno vrijeme ako se radi o poslovima koji ne trpe odlaganje, a najduže do šest mjeseci, u kojem periodu se mora okončati procedura prijema u radni odnos u skladu sa zakonom, u sljedećim slučajevima:
 - a) prestanak radnog odnosa zbog smrti radnika,
 - b) prestanak radnog odnosa bez otkaznog roka,
 - c) porodijskog odsustva ili odsutnosti radnika zbog bolovanja.
- (3) U smislu stava (2) ovog člana, bez obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos, jedno lice se može zaposliti kod istog poslodavca samo jednom po istom osnovu i za isto radno mjesto.
- (4) Radnik može bez provedenog postupka javnog oglašavanja zasnovati radni odnos kod

drugog poslodavca čiji je osnivač Kanton Sarajevo ili u kojem Kanton Sarajevo učestvuje sa više od 50% ukupnog kapitala pod sljedećim uvjetima:

- a) da postoji pisana saglasnost poslodavca kod kojeg radnik zasniva radni odnos,
 - b) da postoji pisana saglasnost radnika,
 - c) da postoji pisana saglasnost Ministra u čijem resoru se nalaze oba poslodavca.
- (5) Radni odnos se može zasnovati u skladu sa stavom (4) ovog člana, samo na radno mjesto koje podrazumijeva iste minimalne uvjete u pogledu stručne spreme i radnog iskustva, bez izmjene u pogledu trajanja ugovora o radu.
- (6) Radni odnos iz stava (4) ovog člana prestaje i zasniva na način propisan Zakonom.
- (7) U slučajevima kada je od strane nadležnog suda donesena pravosnažna sudska presuda, zaključena sudska ili vansudska nagodba, neće se provoditi postupak obaveznog javnog oglašavanja za prijem u radni odnos.

Član 15.

(Objava javnog oglasa / konkursa)

- (1) Za zaključenje ugovora o radu za radnike visoke stručne spreme (VII stepen ili za I i II ciklus Bolonjskog studija) obavezno se raspisuje konkurs, a za ostale radnike raspisuje se oglas.
- (2) Javni oglas / konkurs objavljuje se u jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na teritoriji Bosne i Hercegovine, web stranici „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“, na web stranici i oglasnoj tabli Teatra,
- (3) Na internet stranicama se objavljuje puni tekst javnog oglasa / konkursa
- (4) Oglas / konkurs ostaje objavljen na internet stranicama u čitavom periodu roka prijave.
- (5) Rok za prijave je najmanje deset (10) dana, od dana objave u dnevnim novinama.

Član 16.

(Sadržaj javnog oglasa ili konkursa)

- (1) Javni oglas / konkurs sadrži najmanje sljedeće podatke:
 - a) naziv, sjedište i internet adresu Teatra,
 - b) naziv radnog mjesta i opis poslova, te potrebne uslove iz pravilnika kojim se reguliše sistematizacija radnih mjesta,

- c) prednost u zapošljavanju po posebnim propisima,
 - d) naznaku da li se radi o zapošljavanju na neodređeno i određeno vrijeme, te trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme,
 - e) naznaku o trajanju probnog rada, ako je propisan,
 - f) mjesto obavljanja rada i radno vrijeme,
 - g) iznos osnovne plaće,
 - h) rok u kome se podnose prijave,
 - i) telefon kontakt osobe zadužene za davanje dodatnih obavještenja,
 - j) adresu na koju se prijave podnose,
 - k) dokumentaciju koja se podnosi uz prijavu,
 - l) način predaje dokumentacije.
- (2) Javni oglas / konkurs mora da sadrži i obavještenje da kandidat može u Teatru preuzeti pitanja za pismeni ispit i listu propisa i literature iz oblasti iz koje će se polagati usmeni, pismeni i praktični ispit odnosno audicija, a koji moraju biti prilagođeni radnom mjestu koje se oglašava.
- (3) Pitanja za pismeni ispit moraju biti ponuđena na način da imaju više odgovora od kojih je samo jedan tačan.
- (4) Pitanja, listu propisa i literature iz oblasti iz koje će se polagati usmeni, pismeni i praktični ispit odnosno audicija, Teatar utvrđuje i objavljuje na svojoj web stranici prije raspisivanja javnog oglasa / konkursa.

Član 17.

(Komisija za postupak prijema u radni odnos)

- (1) Za provođenje postupka prijema u radni odnos na upražnjena radna mjesta, Teatar imenuje Komisiju za provođenje postupka prijema u radni odnos (u daljem tekstu: Komisija).
- (2) Komisija broji najmanje tri člana i ima neparan broj članova.
- (3) Članovi Komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao i kandidat za čiji je prijem u radni odnos objavljen javni oglas / konkurs.
- (4) Administrativno - tehničke poslove za Komisiju obavlja sekretar zaposlen u Teatru.

- (5) U slučaju kada je javni oglas / konkurs objavljen radi popunjavanja više radnih mjesta, Teatar može imenovati jednu ili više komisija u zavisnosti od srodnosti zanimanja.
- (6) Članovi Komisije u svom radu moraju biti nezavisni i nepristrasni, te se pridržavati načela javnosti i zakonitosti.
- (7) Članovi Komisije i sekretar, na konstituirajućoj sjednici Komisije, potpisuju izjavu o nepristrasnosti, povjerljivosti i nepostojanju sukoba interesa, kojom potvrđuju da su upoznati sa obavezom da tokom cijelog postupka rada u Komisiji su dužni prijaviti sukob interesa i tražiti izuzeće iz rada Komisije, iz razloga propisanih u članu 19. ovog Pravilnika.
- (8) Komisija je obavezna donijeti poslovnik o radu i dostaviti ga odmah Direktor Teatra, a najkasnije u roku od tri dana od dana donošenja. Poslovnik će se objaviti na web stranici Teatra dan nakon objavljivanja javnog oglasa / konkursa iz člana 15. i isti se ne može mijenjati u toku trajanja postupka prijema u radni odnos.
- (9) Poslovnik iz stava (8) ovog člana Teatar je obavezan učiniti dostupnim na svojoj web stranici, od dana objavljivanja na web stranici do donošenja odluke o prijemu u radni odnos.
- (10) Poslovnikom iz stava (8) ovog člana definišu način provođenja pismenog, usmenog, praktičnog ispita odnosno audicije, te kriteriji bodovanja kandidata. Pismeni ispit se može vrjednovati sa najmanje 60%, a najviše 70% od ukupnog broja bodova.

Član 18.

(Prijava na javni oglas / konkurs)

Prijava na javni oglas / konkurs se podnosi Komisiji na adresu Teatra, u zatvorenoj koverti sa naznakom „NE OTVARAJ – PRIJAVA NA OGLAS / KONKURS“.

Član 19.

(Izuzeće članova Komisije)

- (1) Član Komisije koji je srodnik nekog od prijavljenih kandidata u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stepena i u tazbinskoj liniji do drugog stepena, bračni ili vanbračni partner, usvojilac ili usvojenik, će odmah ili najkasnije dva dana od dana saznanja za razloge izuzeća zatražiti izuzeće od rada u Komisiji.

- (2) Po zahtjevu za izuzeće iz stava (1) ovog člana Teatar donosi odluku o izuzeću najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, a protiv ove odluke žalba nije dopuštena.

Član 20.

(Postupanje Komisije po pristiglim prijavama)

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

Član 21.

(Provođenje ispita)

- (1) Postupak 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.
- (2) Postupak 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.
- (3) Postupak izbora kandidata za radna mjesta za koja je kao uslov propisano srednje, više i visoko obrazovanje, kao i određena naučna zvanja, zasniva se na razmatranju dostavljene dokumentacije, te održanom pismenom i usmenom ispitu sa svakim od kandidata.
- (4) Izuzetno od prethodnog stava umjesto pismenog i usmenog ispita, u konkursnoj proceduri za radna mjesta koja su u skladu sa propisom koji uređuje pozorišnu djelatnost propisana kao umjetnička zanimanja, provodiće se samo audicija.
- (5) Komisija na osnovu utvrđenih bodova na pismenom i usmenom ispitu, odnosno za umjetnička zanimanja na audiciji, i utvrđene prednosti po osnovu posebnih propisa, sačinjava Listu uspješnih kandidata.

- (6) Komisija je dužna, Listu uspješnih kandidata sa bodovima zajedno sa potpisanim zapisnicima o radu Komisije, dostaviti Direktor Teatra u roku od tri radna dana nakon obavljenog usmenog ili praktičnog ispita odnosno audicije.

Član 22.

(Supervizor i nadležnost supervizora)

- (1) Teatar je dužan, u roku ne kraćem od pet dana prije objavljivanja javnog oglasa / konkursa, obratiti se Uredu za borbu protiv korupcije i upravljanje kvalitetom Kantona Sarajevo (u daljem tekstu: Ured) sa zahtjevom za imenovanje supervizora i zamjenika supervizora (u daljem tekstu supervizor) za nadzor nad provođenjem postupka prijema u radni odnos.
- (2) U slučaju spriječenosti supervizora da obavlja poslove iz svoje nadležnosti mijenja ga zamjenik supervizora.
- (3) Uz zahtjev za imenovanje supervizora, Teatar je dužan priložiti informacije o nazivu radnog mjesta, opis poslova, potrebne uslove za radno mjesto za koje se provodi postupak prijem u radni odnos, propisane pravilnikom kojim se reguliše unutrašnja sistematizacija radnih mjesta, broj izvršilaca koji se primaju u radni odnos, sa naznakom da li se radi o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (4) Supervizor je dužan potpisati obrazac izjave koji će definisati Vlada Kantona Sarajevo.
- (5) Ured će obavijestiti Teatar o imenovanju supervizora u roku, ne dužem od pet dana, od dana prijema zahtjeva iz stava (1) ovog člana.
- (6) Ukoliko Teatar imenuje dvije ili više komisija, za svaku komisiju će se imenovati supervizor.
- (7) Naknada za rad supervizora uređuje se posebnim aktom Vlade Kantona Sarajevo.
- (8) Supervizor:
- a) prati pravilnu primjenu odredbi Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru na teritoriji Kantona Sarajevo,
 - b) nadzire i prati rad Komisije od njenog imenovanja,
 - c) je prisutan prilikom otvaranja pristiglih prijava na javni oglas / konkurs,
 - d) vrši nadzor nad otvaranjem, pregledanjem i ocjenom pristiglih prijava,
 - e) nadzire postupak izbora kandidata provođenjem ispita, i to pismenog, usmenog ili praktičnog dijela ispita,

- f) obavlja druge poslove propisane Uredbom.
- (9) U slučaju da supervizor uoči nepravilnosti prilikom provođenja postupka, poduzima sljedeće mjere:
- a) usmeno obavještava članove Komisije o uočenim nepravilnostima i zahtjeva njihovo otklanjanje prije nastavka provođenja postupka, što se zapisnički evidentira,
 - b) pismeno obavještava Teatar o uočenim nepravilnostima u slučaju da članovi Komisije odbiju otkloniti nepravilnosti i nastave provođenje postupka, sa detaljnim opisom povrede postupka, kako bi Teatar razmotrio obavijest i utvrdio da li uočene nepravilnosti predstavljaju osnov za poništenje postupka prijema u radni odnos,
 - c) pismeno obavještava Ured o uočenim nepravilnostima u slučaju da poslodavac u roku od 5 dana od dana dostavljanja obavještenja o uočenim nepravilnostima, iste ne otkloni ili ne poništi postupak prijema u radni odnos,
 - d) Ured o uočenim nepravilnostima supervizora obavještava Kantonalnu upravu za inspekcijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite, u roku od 5 dana od dana prijema obavještenja iz tačke c) ovog stava.

Član 23.

(Odluka o prijemu u radni odnos)

- (1) Teatar prima u radni odnos onog kandidata koji se nalazi na prvom mjestu Liste uspješnih kandidata, a ako on ne prihvati zaposlenje, prima se sljedeći sa Liste uspješnih kandidata.
- (2) Direktor Teatra je dužan odluku o prijemu u radni odnos donijeti u roku od tri radna dana od dana prijema Liste uspješnih kandidata.

Član 24.

(Poništenje javnog oglasa / konkursa)

- (1) Nakon objave, javni oglas / konkurs za prijem u radni odnos se može poništiti samo u sljedećim slučajevima:
 - a) ako dođe do promjene odgovornog lica koji je raspisao javni oglas / konkurs, u roku od 30 dana od dana promjene,
 - b) ako dođe do izmjene sistematizacije radnih mjesta za koje je raspisan javni oglas / konkurs, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu izmjene,

- c) ako se ocijeni da su nepravilnosti uočene od strane supervizora takve da predstavljaju opravdan razlog za poništenje javnog oglasa / konkursa, u roku od 5 dana od dana prijema obavijesti supervizora,
 - d) na osnovu odluke ili drugog akta Vlade Kantona Sarajevo donijetog na inicijativu Ureda za poništenje postupka prijema u radni odnos i javnog oglasa / konkursa, a koju je Ured sačinio na osnovu akta Kantonalne uprave za inspeksijske poslove, Inspektorata rada, zaštite na radu i socijalne zaštite kojim su utvrđene povrede odredbi Uredbe.
- (2) Teatar je obavezan akt o poništenju javnog oglasa / konkursa objaviti odmah na svojoj web stranici i na web stranici Službe za zapošljavanje, i isti će ostati objavljen najkraće 15 dana.
 - (3) Kantonalna uprava za inspeksijske poslove, Inspektorat rada, zaštite na radu i socijalne zaštite može poništiti javni oglas / ili konkurs tokom trajanja postupka sve do donošenja odluke o prijemu.

Član 25.

(Obavještenje kandidatima i pravo prigovora)

- (1) Teatar pismeno obavještava kandidate sa Liste uspješnih kandidata o odluci o prijemu u radni odnos, te kandidate iz člana 20. stav (3) ovog Pravilnika, u roku od pet dana od dana donošenja odluke i uz obavijest dostavlja Listu uspješnih kandidata sa bodovima.
- (2) Na obavijest uz koju se dostavlja Lista uspješnih kandidata, zainteresovani kandidat iz prethodnog stava ima pravo prigovora Upravnom odboru Teatra, u roku od osam dana od dana dostavljanja obavijesti.
- (3) Upravni odbor rješava po prigovoru u roku od 15 dana.
- (4) Odluka Upravnog odbora je konačna i protiv iste nezadovoljni kandidat ima pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke.

Član 26.

(Prednost pri zapošljavanju)

- (1) Prednost pri zapošljavanju imaju kandidati koji zadovoljavaju kriterije iz Uredbe o jedinstvenim kriterijima i pravilima za zapošljavanje branilaca i članova njihovih porodica u institucijama u Kantonu Sarajevo.

- (2) Prilikom podnošenja prijave na javni oglas / konkurs prilaže se odgovarajuća dokumentacija kojom se dokazuje prioritet u zapošljavanju, koja se obavezno navodi u tekstu javnog oglasa / konkursa.

Član 27.

(Probni rad)

- (1) Poslodavac može ugovoriti probni rad u trajanju od šest mjeseci.
- (2) Za vrijeme trajanja probnog rada radnika iz prethodnog stava ovog člana poslodavac će odrediti tročlanu komisiju za ocjenu rada radnika u kojoj će obavezno biti uključen i predstavnik sindikata, a koja će vršiti provjeru radnih i stručnih sposobnosti radnika za izvršavanje poslova i zadataka na koje je raspoređen i o tome dostaviti ocjenu, odnosno mišljenje.
- (3) Ako poslodavac nakon isteka trajanja probnog rada ne donese odluku o prestanku radnog odnosa, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, te radni odnos radnika traje u skladu sa zaključenim ugovorom.
- (4) Radniku koji na probnom radu ne zadovolji, poslodavac će donijeti odluku o prestanku ugovora o radu sa otkaznim rokom od najmanje sedam dana.
- (5) Radniku koji je za vrijeme trajanja probnog rada određeni period bio odsutan s rada iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, probni rad se produžava za taj dio vremena.

Član 28.

(Vrste Ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu sa izabranim kandidatom može se zaključiti:
- a) na određeno vrijeme ili
 - b) na neodređeno vrijeme
- (2) Ugovor o radu se može zaključiti na određeno vrijeme do 3 godine.
- (3) Dramski umjetnici zaključuju Ugovore o radu na određeno vrijeme, izuzev dramskih umjetnika sa najmanje 8 (osam) godina radnog staža koji zaključuju Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog Ugovorom.

- (5) Radnik koji je zaključio Ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava i obaveze i odgovornosti kao i radnici koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (6) Dramski umjetnici zaposleni na određeno vrijeme, sa kojima se neće zaključiti novi ugovor o radu, obavještavaju se o tome najkasnije šest mjeseci prije isteka ugovorenog roka.
- (7) Radnici cjeline administracija i tehnike zaključuju Ugovore o radu na neodređeno vrijeme.
- (8) Ako radnik izričito ili prećutno obnovi ugovor o radu na određeno vrijeme sa Teatrom, odnosno izričito ili prećutno zaključi sa Teatrom uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme na period duži od tri godine bez prekida, takav ugovor smatraće se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.
- (9) Ugovor o radu koji ne sadrži podatak u pogledu trajanja, smatrat će se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Član 29.

(Odsustva sa rada koja se ne smatraju prekidom ugovora o radu)

Prekidom ugovora o radu ne smatraju se prekidi nastali zbog:

- a) godišnjeg odmora,
- b) privremene spriječenosti za rad,
- c) porođajnog odsustva,
- d) ostala odsustva u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili Ugovorom o radu,
- e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke suda ili drugog organa, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili Ugovorom o radu,
- f) odsustva sa rada uz saglasnost Teatra.

Član 30.

(Sadržaj Ugovora o radu)

- (1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži podatke o sljedećem:
 - a) nazivu i sjedištu Teatra,
 - b) ime i prezime, prebivalište odnosno boravište radnika,

- c) trajanju ugovora o radu,
 - d) danu početka rada
 - e) mjesto rada,
 - f) radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
 - g) dužina i raspored radnog vremena,
 - h) plaća, dodaci na plaću, te periodi isplate,
 - i) naknada plaće,
 - j) trajanja godišnjeg odmora,
 - k) otkazni rok,
 - l) druge podatke u vezi sa uslovima rada utvrđene kolektivnim ugovorom.
- (2) Umjesto podataka iz stava (1) tač. g), h), i), j), k) i l) ovog člana, može se u ugovoru o radu naznačiti odgovarajući član Zakona, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, kojim su uređena ta pitanja.
- (3) Ako Teatar ne zaključi ugovor o radu sa radnikom u pisanoj formi, a radnik obavlja poslove uz naknadu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, ako poslodavac drugačije ne dokaže.
- (4) Ostala prava i obaveze iz radnog odnosa koja su proistekla vršenjem poslova profesije i radnog mjesta koji nisu sistematizovani, utvrđena su općim aktima, te odlukama Direktora Teatra.

Član 31.

(Privremeni i povremeni poslovi)

- (1) Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, pod uvjetom da ovi poslovi ne predstavljaju poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme ih neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom i da ne traju duže od šezdeset dana u toku kalendarske godine.
- (2) Licu koje obavlja privremene i povremene poslove osigurava se odmor u toku rada pod istim uvjetima kao i radnicima u radnom odnosu i druga prava, u skladu sa zakonom.

(3) Ugovor iz stava (1) zaključuje se u pisanoj formi i sadrži vrstu, način, rok izvršenja poslova i iznos naknade za izvršeni posao.

(4) Kao privremeni i povremeni poslovi smatraju se:

- a) rad u povremenim i stalnim komisijama koje se obrazuju u skladu sa važećim propisima,
- b) prevod strane stručne i druge literature,
- c) izrada i realizacija projekata koji su odobreni putem konkursa,
- d) sređivanje arhive i dokumentacije,
- e) realizacija programa seminara kao predavač na kursevima, seminarima, radionicama,
- f) čišćenje snijega,
- g) utovar i istovar materijala i opreme,
- h) održavanje stručnih seminara i predavanja,
- i) izrada stručnih elaborata,
- j) realizacija programa mentora za osposobljavanje rada pripravnika,
- k) planiranje i realizacija projekata koji su odobreni od drugih pravnih subjekata, donatora, ili su odobreni putem javnih poziva,
- l) održavanje informatičke opreme (Hardware i Software),
- m) realizacija projekata javne i kulturne djelatnosti,
- n) za obavljanje određenog posla koji je sezonskog karaktera,
- o) za rad na određenom projektu,
- p) ukoliko dođe do povećanja obima posla koji traje određeno vrijeme i za vrijeme trajanja tih potreba,
- q) poslovi rada na ekspertizama,
- r) kada treba zamijeniti zaposlenog koji je privremeno odsutan,
- s) prevoz arhivske i registraturne građe, pomoćni poslovi oko smještaja građe,
- t) postavljanje i čuvanje izložbi,
- u) poslovi hostesa,
- v) poslovi čišćenja prostorija i opreme većeg obima,
- w) poslovi opravke sredstava rada,
- x) ugovori o plaćanju angažmana reditelja, muzičko-scenskog ansambla i drugih kao gostiju u realizaciji programa umjetničkog karaktera, i drugi privremeni i povremeni poslovi predviđeni aktima Teatra.

Član 32.

(Raspoređivanje radnika u toku rada)

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

Član 33.

(Radno-pravni status Direktora)

- (1) Direktor zasniva radni odnos sa Teatrom na određeno vrijeme, potpisom ugovora o radu koji u ime Teatra potpisuje Predsjednik Upravnog odbora.
- (2) Radni odnos direktora traje do isteka roka na koji je izabran, odnosno do njegovog razrješenja
- (3) Direktor Teatra koji je imao zaključen ugovor o radu sa Teatrom prije stupanja na dužnost direktora, nakon isteka mandata ili razrješenja prije isteka mandata na koji je biran, nastavlja obavljati poslove i radne zadatke u skladu sa ranije zaključenim ugovorom o radu, uvažavajući sve promjene i okolnosti nastale za vrijeme obavljanja funkcije direktora.

Član 34.

(Podaci koji se ne mogu tražiti)

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

Član 35.

(Matična evidencija)

Teatar vodi matičnu evidenciju zaposlenih i evidenciju prisustva na radu, u skladu sa

Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i drugim licima angažovanim na radu, („Službene novine FBiH”, broj 92/16).

Član 36.

(Postupanje sa ličnim podacima radnika)

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

DIO TREĆI - SADRŽAJ I VOĐENJE REGISTRA

Član 37.

(Sadržaj podataka u Registru)

(1) Teatar se obavezuje da uspostavi Registar zaposlenih radnika na neodređeno i određeno vrijeme, a u skladu sa Odlukom o registru zaposlenih u javnom sektoru na području Kantona Sarajevo („Službene novine KS“ br. 9/19 i 29/19). U Registar će unijeti sljedeće podatke o zaposlenim radnicima:

- a) Ime i prezime,
- b) Naziv i sjedište Teatra,
- c) Naziv radnog mjesta,
- d) Stručna sprema za radno mjesto,
- e) Stručna sprema lica iz tačke a) ovog stava,
- f) Zvanje lica iz tačke a) ovog stava stečeno redovnim, vanrednim i drugim oblicima obrazovanja,
- g) Datum zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme,
- h) Datum prestanka radnog odnosa na neodređeno vrijeme,
- i) Datum zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme,
- j) Datum prestanka radnog odnosa na određeno vrijeme,
- k) Vremenski period na koji se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme,
- l) Osnovna plaća lica iz tačke a) ovog stava.

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

Član 38.

(Obaveza unosa podataka)

- (1) Teatar će imenovati ovlaštenu i odgovornu osobu za unos podataka u Registar, koja će imati posebnu korisničku šifru za unos, o čemu će obavijestiti Ured za borbu protiv korupcije i upravljanja kvalitetom Kantona Sarajevo.
- (2) Imenovana osoba je dužna izvršiti prvi unos podataka u Registar o novozaposlenom licu u roku od 5 dana od dana zasnivanja radnog odnosa kao i sve promjene podataka unijeti u roku od 5 dana od dana izvršenih promjena, takođe je odgovorna za tačnost i blagovremenost unesenih podataka.

Član 39.

(Vremenski period korištenja)

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

Član 40.

(Autentičnost i tačnost unesenih podataka)

- (1) Za autentičnost i tačnost unesenih podataka odgovoran je Teatar.
- (2) Pogrešno ili netačno unesene podatke u Registar, ovlaštena osoba je dužna ispraviti odmah, a najkasnije sedam dana po saznanju.

DIO ČETVRTI - OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Član 41.

(Osposobljavanje i usavršavanje u toku rada)

- (1) Radnik je obavezan da se u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada obrazuje, osposobljava i usavršava za rad.
- (2) S ciljem unapređivanja stručnog i umjetničkog rada direktor radniku u toku radnog odnosa

u ustanovi organizuje i osigurava dalje obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje u radu, u skladu sa zakonom, podzakonskim aktima i općim aktima ustanove, te u skladu sa potrebama.

- (3) Poslodavac može radnika uputiti na stručno usavršavanje, školovanje ili specijalizaciju, kao i na prisustvo organiziranim seminarima, savjetovanjima, kursevima, radionicama, festivalima i drugim vidovima stručnog usavršavanja i obuke potrebne za rad na radnom mjestu, u kom slučaju je dužan da osigura potrebne uvjete, plaćanje troškova u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije, plaćeno odsustvo sa rada, odsustvo za pripremu i eventualno polaganje ispita, kao i stručnu zamjenu.
- (4) Direktor ustanove određuje koje će radnike, zbog potreba rada, upućivati na usavršavanje i osposobljavanje i pod kojim uvjetima o čemu donosi posebno rješenje.
- (5) Direktor je naročito obavezan da u slučaju promjena ili novog načina rada omogući radniku ostvarenje prava i obaveza iz stava 1. ovog člana.
- (6) Direktor je dužan da godišnjim planom rada donese program stručnog usavršavanja.

Član 42.

(Pripravnici)

- 1) Teatar može putem javnog oglasa / konkursa primiti pripravnike u cilju njihovog osamostaljivanja za rad u pozorišnoj djelatnosti (bez uslova o radnom iskustvu i položenom stručnom ispitu).
- 2) Pripravnikom se smatra lice koje prvi put zasniva radni odnos u struci za koju se školovao, a radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad.
- 3) Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja
- 4) Pripravnički staž traje:
 - a. šest mjeseci za pripravnike koji su završili SSS i VŠS stručnu spremu,
 - b. 12 mjeseci za pripravnike koji su završili prvi i drugi ciklus studija po Bolonjskom sistemu studiranja ili studij kojim je stečena viša i visoka stručna sprema.
- 5) Sa pripravnikom se zaključuje Ugovor o radu na određeno vrijeme i to:
 - a. na šest mjeseci za poslove za koje se traži srednja i viša stručna sprema,
 - b. na period od jedne godine za poslove visoke stručne spreme.

- 6) Pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripada osnovna plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen u radni odnos na određeno vrijeme, umanjena za 20%.
- 7) Ukoliko posebnim propisom nije utvrđen način obavljanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita isti će se utvrditi u Ugovoru o radu.
- 8) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom u skladu sa odgovarajućim propisima.
- 9) O položenom stručnom ispitu pripravniku se izdaje uvjerenje.

Član 43.

(Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa)

- (1) Lice, nakon završenog školovanja, može se iznimno primiti na stručno usavršavanje u skladu sa zakonom, uz prethodnu saglasnost Ministra.
- (2) Ugovor o volonterskom radu se zaključuje u pisanom obliku.
- (3) Volonterski rad može trajati najduže godinu dana, koliko i pripravnički staž, ako to zakonom nije drugačije regulirano.
- (4) Licu na stručnom osposobljavanju-volonteru za vrijeme trajanja volonterskog staža pripada naknada 35% osnovne plaća platnog razreda odgovarajućeg stepena za grupu poslova na koje je primljen za volontiranje na određeno vrijeme.
- (5) Početna osnovna plaća predstavlja samo iznos plaće bez dijela plaće po osnovu radnog staža.
- (6) Za vrijeme obavljanja volonterskog rada, volonteru pripada pravo na ishranu u toku radnog vremena (topli obrok) i pravo na prijevoz na posao i sa posla, pod jednakim uvjetima kao i ostalim radnicima.
- (7) Lice na stručnom osposobljavanju (volonterski rad) ima pravo na zdravstveno osiguranje kako je to utvrđeno propisima za nezaposlena lica, a pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja osigurava direktor u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.
- (8) Izuzetno, kandidat koji želi da volontira može se dogovoriti sa direktorom Teatra da se odriče prava na naknade koje su utvrđene u stavu (6) ovog člana.

DIO PETI – RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Član 44.

(Pojam radnog vremena)

Radno vrijeme je vremenski period u kojem je radnik, prema ugovoru o radu, obavezan obavljati poslove za Teatar.

Član 45.

(Puno i nepuno radno vrijeme)

- (1) Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
- (2) Puno radno vrijeme radnika Teatra traje 40 sati sedmično, ako Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.
- (3) Sedmično radno vrijeme radnika je raspoređeno na pet ili šest radnih dana u sedmici.
- (4) Raspored sedmičnog radnog vremena iz stava (3) ovog člana, utvrđuje Direktor Teatra, sedmičnim rasporedom.
- (5) Nepunim radnim vremenom smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (6) Radnik koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, može zaključiti više takvih ugovora kako bi na taj način ostvario puno radno vrijeme.
- (7) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom, prava iz radnog odnosa ostvaruje zavisno od dužine radnog vremena u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.
- (8) Raspored radnog vremena radnika unutar radne sedmice utvrđuje se prema zahtjevima, potrebama, vrsti i specifičnosti poslova radnog mjesta koje radnik obavlja.
- (9) U skladu sa stavom (8) ovog člana određen je raspored radnog vremena:
 - a) za radnike cjeline Drama radne obaveze su određene mjesečnim repertoarom a raspored radnog vremena utvrđen je mjesečnim rasporedom rada Teatra na:
 - 1) Efektivno radno vrijeme (proba, generalna proba, izvođenje predstave, čekanje na rad (definisano Kolektivnim ugovorom), snimanje za potrebe Teatra, učešće u

radu komisija i stručnih tijela Teatra, promocija Teatra, službeni put i drugo, definisano odlukama Direktora Teatra),

- 2) Vrijeme za ličnu pripremu (psihofizičke pripreme van Teatra),
 - 3) Dnevno mogu biti najviše dvije probe sa pauzom od najmanje četiri sata,
 - 4) Generalna proba na dan predstave ne može trajati duže od tri sata,
 - 5) Zbog specifičnosti posla rad se može organizovati i u noćnim satima,
 - 6) Direktor je dužan da objavi mjesečni raspored za predstave i gostovanja najkasnije 10 dana prije početka mjeseca na koji se odnosi, a za probe i snimanja najkasnije 5 dana prije planiranog dana održavanja istih,
 - 7) Direktor nakon usvajanja godišnjeg programa rada, dužan je da ga objavi na oglasnoj tabli Teatra.
- a) za radnike Administracije određeno je osmočasovno radno vrijeme u petodnevnoj radnoj sedmici.
 - b) za radnike Tehnike određen je rad od četrdeset sati sedmično na sljedeći način:
 - 1) mjesečnim i sedmičnim rasporedom,
 - 2) vremenom održavanja proba i predstava, bez obzira na mjesto odvijanja istih,
 - 3) gostujućim programima na matičnoj sceni po planu rada organizatora,
 - 4) službeni put,
 - 5) zbog specifičnosti posla rad se može organizovati i u noćnim sati
- (10) Radno vrijeme članova Drame i Tehnike obuhvata i čekanje na rad. Čekanje na rad je vrijeme koje radnik provede u sjedištu Teatra čekajući na eventualno raspoređivanje na radni zadatak. Raspored radnika na čekanje na rad određuje se Rješenjem Direktora Teatra.
- (11) Teatar može uvesti preraspodjelu radnog vremena kada se za to ukaže potreba u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (12) Ako priroda posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tokom jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati sedmično.
- (13) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme tokom kalendarske godine ili drugog perioda određenog Kolektivnim ugovorom, ne može biti duže od 52 sata u sedmici.

- (14) Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (15) Teatar je dužan svakodnevno voditi evidenciju o radnicima i drugim licima angažovanim na radu, a u skladu sa rasporedom radnog vremena iz stava (8) do (14) ovog člana.
- (16) Evidencija mora sadržavati podatke o početku i završetku radnog vremena i druge podatke o prisustvu radnika na radu.

Član 46.

(Prekovremeni rad)

- (1) U slučaju iznenadnog povećanja obima poslova ili kada se do određenog roka moraju izvršiti neki poslovi, a koje nije moguće izvršiti u redovnom radnom vremenu, radnik je dužan na zahtjev Direktora raditi duže od punog radnog vremena, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekovremeni rad za radnike u ustanovi ne može trajati više od 8 sati sedmično iznad punog radnog vremena.
- (3) Prekovremeni rad uvodi se u sljedećim slučajevima:
- a) iznenadno povećanje obima poslova,
 - b) zamjene iznenadno odsutnog radnika,
 - c) zamjene radnika koji se nalazi na službenom putu,
 - d) zamjena radnika koji koriste plaćeno odsustvo,
 - e) nedostatka radnika određenog profila,
 - f) neophodnosti da se obavi u određenom roku posao koji nije planiran,
 - g) završetak neodložnih uredničkih, tehničkih i sličnih poslova,
 - h) otklanjanja kvarova na sredstvima za rad,
 - i) u slučaju više sile (požar, potres, poplava).
- (4) Direktor je dužan radniku koji realizuje prekovremeni rad izdati rješenje kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada, te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.
- (5) Prekovremeni rad za radnike rješava se u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom.
- (6) Uvećanje plaće za prekovremeni rad obračunava se prema ovom Pravilniku i Kolektivnom ugovoru i isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.
- (7) Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica

u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu Direktor obavještava nadležnu inspekciju rada.

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

Član 47.

(Noćni rad)

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro smatra se noćnim radom.
- (2) Noćni rad uvodi i određuje Direktor Teatra, odlukom.

DIO ŠESTI - ODMORI I ODSUSTVA

Član 48.

(Odmor u toku radnog vremena)

- (1) Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
- (2) Teatar je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice.

Član 49.

(Dnevni i sedmični odmor)

- (1) Radnik ima pravo na odmor između dva dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (3) Dani sedmičnog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (4) Ako je neophodno da radnik radi na dan (dane) sedmičnog odmora, osigurava mu se korištenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.
- (5) Ako se radi za vrijeme nedjeljnog odmora zbog potreba posla i ne može se koristiti na način iz stava (2) ovog člana, radnik će ga koristiti naknadno prema odluci Direktora Teatra, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan sedmičnog odmora.

Član 50.
(Godišnji odmor)

- (1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 20 radnih dana, a najduže 36 radnih dana.
- (2) 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.
- (3) Radnik sa 35 godina penzijskog staža i radnik koji ima više od 60 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 36 radnih dana.
- (4) Ako radnik nije stekao pravo na godišnji odmor u smislu stava (1) ovog člana, ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.
- (5) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene spriječenosti za rad, vrijeme praznika u koje se ne radi, kao i drugo vrijeme odsustvovanja sa rada koje se radniku priznaje u staž osiguranja.
- (6) Subote, nedjelje i praznici koji se po zakonu ne rade ne računaju se u dane godišnjeg odmora.
- (7) Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima i mjerilima:

1. Po osnovu staža:		
	za svake tri godine radnog staža	1 radni dan
2. Po osnovu složenosti poslova i zadataka:		
	radnici koji obavljaju poslove VSS sprema	4 radna dana
	radnici koji obavljaju poslove SSS	2 radna dana
	radnici sa KV spremom	2 radna dana
	Radnici sa VS i VKV spremom	3 radna dana
	ostali radnici	1 radni dan
3. Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta:		
	roditelj ili staratelj sa djetetom do sedam godina starosti, za svako takvo dijete po	1 radni dan
	samohrani roditelj ili staratelj sa djetetom do deset godina starosti, za svako takvo dijete po	2 radna dana
	samohrani roditelj ili staratelj sa hendikepiranim djetetom, za svako takvo dijete po	2 radna dana

	Invalid	2 radna dana
4. Po osnovu rezultata rada:		
	za uspješne rezultate u radu (ocjena: ističe se)	1 radni dan
	za naročito uspješne rezultate u radu (ocjena: naročito se ističe)	2 radna dana
5. Po osnovu uvjeta rada:		
	Za otežane uvjete rada	3 radna dana
	Rad u smjenama i u neradne dane	2 radna dana
6. Po osnovu učešća u odbrambeno-oslobodilačkom/domovinskom ratu		
	12 – 18 mjeseci	1 radni dan
	18 – 30 mjeseci	2 radna dana
	više od 30 mjeseci	3 radna dana

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

Član 51.

(Korištenje godišnjeg odmora)

- (1) Radnici cjeline Drama i Tehnika koriste, u pravilu, kolektivni godišnji odmor u vrijeme između dvije umjetničke sezone u trajanju do pet sedmica, o čemu odluku donosi Direktor Teatra, a radnici Administracije tokom godine.
- (2) O trajanju godišnjeg odmora i periodu njegovog korištenja Direktor Teatra donosi pojedinačno rješenje svakom radniku.
- (3) Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće, u visini plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) U slučaju prestanka ugovora o radu, Teatar je dužan 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 bez njegove krivice.
- (5) Radnici koji zbog bolovanja i drugih opravdanih razloga ne iskoriste godišnji odmor u vremenu utvrđenom stavom (1) ovog člana, mogu koristiti godišnji odmor, u trajanju do 36 dana najkasnije do 30. juna naredne godine.

- (6) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.
- (7) 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.
- (8) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavaca najmanje tri dana prije korištenja.

Član 52.

(Plan korištenja godišnjeg odmora)

- (1) Direktor Teatra utvrđuje Plan korištenja godišnjeg odmora uz konsultaciju sa sindikatom i donosi Rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka godišnjeg odmora radnika.
- (2) Direktor Teatra dužan je izdati radniku Rješenje o trajanju godišnjeg odmora i period njegovog korištenja.

Član 53.

(Plaćeno odsustvo)

- (1) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini na način kako je to regulisano Zakonom u sljedećim slučajevima:

a) sklapanje braka	5 radnih dana
b) porođaj supruge	5 radnih dana
c) sklapanje braka djeteta radnika	2 radna dana
d) smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
e) smrt roditelja supružnika	3 radna dana
f) smrt brata ili sestre	2 radna dana
g) smrt roditelja po ocu i majci	1 radni dan
h) otklanjanje težih štetnih posljedica elementarnih nepogoda	3 radna dana
i) aktivno učestvovanje na sportskim, kulturnim, drugim stručnim i naučnim manifestacijama po odobrenju direktora do	5 radnih dana
j) selidba i izgradnja vlastite stambene kuće - stana	2 radna dana
k) regulisanja prava na penziju	2 radna dana
l) radnik dobrovoljni darivalac krvi, za svako darivanje ima pravo po	1 radni dan
m) za teške bolesti člana porodice	2 radna dana
n) u slučaju rastave braka	2 radna dana
o) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba	2 radna dana
p) pripremanje i polaganje stručnog ispita ili drugog ispita koji predstavlja uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen	5 radnih dana
r) školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje na koje je radnik upućen od strane Teatra	5 radnih dana

- (2) Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva, radnik koji je u toku kalendarske godine već iskoristio sedam dana odsustva, po drugim osnovama, ima pravo na 2 dana plaćenog odsustva.
- (3) Plaćeno odsustvo u slučaju usvajanja djeteta od jedne i više godina zbog adaptacionog perioda koji traje 3 mjeseca.
- (4) Radnik koji koristi plaćeno odsustvo u smislu ovog člana za dane koje koristi dobija naknadu plaće.
- (5) Za vrijeme korištenja odsustva, iz slučajeva definisanih ovim članom, Direktor Teatra je dužan obezbijediti adekvatnu zamjenu.
- (6) U pogledu sticanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, vrijeme plaćenog odsustva smatra se vremenom provedenim na radu.
- (7) Plaćeno odsustvo se ostvaruje na osnovu pisanog zahtjeva radnika Direktor Teatra prije početka korišćenja odsustva, odnosno najkasnije u roku od osam dana prije korištenja

odsustva, osim odsustva vezanog za smrtni slučaj.

- (8) Uz zahtjev za plaćeno odsustvo podnose se dokazi o opravdanosti zahtjeva, osim ako je razlog za plaćeno odsustvo opće poznat.
- (9) Plaćeno odsustvo odobrava Direktor Teatra svojom odlukom.

Član 54.

(Neplaćeno odsustvo)

- (1) Direktor može odobriti radniku odsustvovanje sa posla bez naknade plaće (neplaćeno odsustvo) u sljedećim slučajevima:
 - a) za stručno usavršavanje i obrazovanje u inostranstvu ili za naučno-istraživački rad u zemlji do jedne godine,
 - b) radi njege teško oboljelog člana uže porodice, odnosno domaćinstva, u trajanju najduže do jedne godine,
 - c) radi učestvovanja u radu specijaliziranih institucija kulture i umjetnosti u zemlji i inostranstvu, u trajanju najduže do jedne godine,
 - d) radi učešća radnika u kulturnim, vjerskim, sportskim aktivnostima, sindikalnim i drugim aktivnostima za period njihovog trajanja, najduže do 30 dana,
 - e) spajanje porodice najduže do jedne godine,
 - f) radi učešća na vjerskim obredima i manifestacijama, najduže do 30 dana,
 - g) u vrijeme predizbornih kampanja ako se nalazi na izbornim listama za izbore za skupštine općina, kantona, Federacije BiH, države BiH, najduže do 30 dana,
 - h) za zadovoljenje vjerskih, odnosno tradicijskih potreba u skladu sa godišnjim kalendarom rada četiri neplaćena radna dana u jednoj kalendarskoj godini,
 - i) radi boravka u diplomatsko-konzularnim predstavništvima radnika ili supružnika do četiri godine.
- (2) Odsustvo sa rada u slučajevima iz stava (1) ovog člana Direktor će odobriti radniku samo pod uvjetom da se odsustvom ne ometa normalno odvijanje procesa rada.
- (3) Direktor može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju do 15 radnih dana, a za svako odsustvo duže od 15 dana odluku donosi Upravni odbor Teatra.
- (4) Za vrijeme neplaćenog odsustva prava i obaveze radnika koji se stiču na rad i po osnovu rada miruju.

Član 55.

(Mirovanje prava po osnovu radnog odnosa)

- (1) Radnik koji je zaposlen na neodređeno vrijeme, a koji je imenovan za direktora javnih ustanova i preduzeća na području Kantona, radniku izabranom, odnosno imenovanom na neku od javnih dužnosti u organe Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, organe kantona, grada, općine i radniku izabranom na profesionalnu funkciju u sindikatu, prava i obaveze iz radnog odnosa u Teatru, na njegov pismeni zahtjev miruju, a najduže četiri godine od dana izbora, odnosno imenovanja.
- (2) Radniku miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u slučaju:
 - a) korištenja neplaćenog odsustva
 - b) odsustvovanja sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora u trajanju do 3 mjeseca
 - c) u drugim slučajevima propisanim zakonom.
- (3) Direktor Teatra donosi odluku o mirovanju prava i obaveza radnika u smislu prethodnog stava ovog člana.

DIO SEDMI - ZAŠTITA RADNIKA

Član 56.

(Zaštita na radu)

- (1) Poslodavac će osigurati takve uvjete i mjere lične i kolektivne zaštite kojima se štiti psihofizičko zdravlje, te lična i kolektivna sigurnost svih radnika, u skladu sa zakonom i važećim propisima o zaštiti na radu.
- (2) Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (3) Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima, propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.

- (4) Posebnim kategorijama radnika poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću zaštitnu opremu propisanu zakonom, podzakonskim aktima i normativnim aktom poslodavca.
- (5) Ministarstvo kulture i sporta Kantona Sarajevo i Teatar dužni su da osiguraju sistematski pregled radnika, a prema pravilniku koji donosi Ministar.

Član 57.

(Zaštita žena i materinstva)

- (1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće ili za vrijeme korištenja porođajnog odsustva otkazati ugovor o radu ženi.
- (2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu prethodnog stava ovog člana.
- (3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom o zaštiti trudnica.
- (4) Poslodavac je dužan ženu za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, koje je utvrdio ovlašteni ljekar.
- (5) Ako Poslodavac nije u mogućnosti da osigura raspoređivanje žene u smislu stava (4) ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- (6) Privremeni raspored iz stava (4) ovog člana ne može imati za posljedicu smanjenja plaće.

Član 58.

(Porodiljsko odsustvo)

- (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja ili njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.
- (2) Na osnovu nalaza ovlaštenog doktora medicine, žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.
- (3) Žena može da koristi kraće porodiljsko 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.
- (5) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom 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.
- (6) Nakon isteka jedne godine dana života djeteta jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove potrebna pojačana briga i njega.
- (7) Žena koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme ima pravo da odsustvuje sa posla dva puta dnevno u trajanju po sat vremena radi dojenja djeteta, na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika.
- (8) Pravo iz stava (1) ovog člana žena može koristiti do navršene jedne godine života djeteta.
- (9) Vrijeme odsustva iz stava (1) ovog člana računa se u puno radno vrijeme.
- (10) Ako žena rodi mrtvo dijete, ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena, koliko je prema nalazu ovlaštenog liječnika potrebno da se oporavi od porođaja ili psihičkog stanja prouzrokovanog zbog gubitka djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.
- (11) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.
- (12) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava (1) ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.
- (13) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena, radniku iz st. (6) isplaćuju se plaća i naknade u punom iznosu, kao da radi puno radno vrijeme.

Član 59.

(Prava roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju)

- (1) Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepiranog djeteta) ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno - zdravstvenog zbrinjavanja, na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove.
- (2) Roditelju, koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, pripada pravo na naknadu plaće kao da radi puno radno vrijeme.
- (3) Roditelju koji koristi pravo iz stava (1) ovog člana, ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti mjesto rada, ako za to nije dao svoj pisani pristanak.

Član 60.

(Prava usvojioca djeteta i lica kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj)

Prava iz člana 59. ovog Pravilnika može koristiti jedan od usvojlaca djeteta ili lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje.

Član 61.

(Zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnog za rad)

- (1) Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (2) U slučajevima i za vrijeme iz stava (1) ovog člana, radniku ne može prestati ugovor o radu koji je zaključen na određeno vrijeme, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu.
- (3) U slučaju iz stava (2) ovog člana ugovor o radu na određeno vrijeme se neće smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u smislu člana 28. stav (8) ovog Pravilnika.
- (4) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno utjecati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.

- (5) Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlašteni ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
- (6) Ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, Poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
- (7) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz prethodnog stava ovog člana, Poslodavac može, nakon provedenih konsultacija sa sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.
- (8) Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

Član 62.

(Povreda na radu, bolest i profesionalna bolest)

- (1) Povreda na radu, bolest ili profesionalna bolest ne mogu štetno uticati na ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa.
- (2) Ako nadležna ustanova ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost i neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan radniku ponuditi druge poslove za koje je radnik sposoban.
- (3) Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz prethodnog stava ovog člana, Poslodavac može, uz konsultacije sa sindikatom, otkazati radniku ugovor o radu.
- (4) Radnik je dužan u roku od tri dana od dana nastupanja nesposobnosti za rad obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad.

Član 63.

(Prava radnika sa promjenjenom radnom sposobnošću)

Ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), Poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, ako takvi poslovi

postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Član 64.

(Otkaz ugovora o radu radniku sa promjenjenom radnom sposobnošću)

- (1) Poslodavac može, uz prethodnu saglasnost sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost.
- (2) Ukoliko sindikat uskrati saglasnost iz prethodnog stava ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom. Ukoliko je nezadovoljan odlukom arbitraže, može u roku od 15 dana od dana dostavljanja arbitražne odluke zatražiti da predmetnu saglasnost nadomjesti sudska odluka.
- (3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu uvećanom za najmanje 50% u odnosu na otpremninu iz člana 88. ovog Pravilnika, osim ukoliko se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

DIO OSMI - NAKNADA ŠTETE

Član 65.

(Prouzrokovanje štete, odgovornost i naknada štete)

- (1) Radnik u Teatru dužan je nadoknaditi štetu koju prouzrokuje pri radu, namjerno ili iz krajnje nepažnje.
- (2) Poslodavac rješenjem utvrđuje visinu i način nadoknade štete.
- (3) U slučaju kada bi troškovi postupka utvrđivanja štete bili veći od iznosa same štete, visinu štete poslodavac može utvrditi i u paušalnom iznosu.
- (4) U slučaju kada radnik odbije da nadoknadi štetu utvrđenu rješenjem iz stava (2) ovog člana, poslodavac može pokrenuti postupak za nadoknadu štete pred nadležnim sudom.
- (5) Ako je šteta nastala na stvari ili objektu, poslodavac može, na zahtjev radnika,

dozvoliti da se šteta nadoknadi u određenom roku uspostavom prijašnjeg stanja na stvari ili objektu, o trošku radnika.

- (6) Poslodavac može iznos štete umanjiti ili nadoknaditi iz drugih izvora, sve u zavisnosti od imovinskog stanja radnika i njegovog odnosa prema radu.
- (7) Poslodavac može, u zavisnosti od visine štete, a na zahtjev radnika, dopustiti i plaćanje nadoknade štete u obrocima, što se utvrđuje rješenjem.

DIO DEVETI - POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 66.

(Radne obaveze)

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

Član 67.

(Povrede radne obaveze)

- (1) Povreda radne obaveze je ponašanje radnika koje je suprotno pravilima ponašanja radnika na radu i u vezi sa radom i koje je kvalificirano kao nedopušteno.
- (2) Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom određuju se povrede radne dužnosti koje se odnose na disciplinsku odgovornost za povrede radne dužnosti koje učine radnici.
- (3) Radnik odgovara disciplinski samo za povrede radne dužnosti koje su nastale kao rezultat njegove krivice.
- (4) Radnici se mogu smatrati disciplinski odgovornim samo za povrede radne dužnosti koje su utvrđene Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom i za te povrede mogu im se izreći disciplinske mjere utvrđene Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 68.

(Vrste kaznenih mjera)

- (1) Za učinjene povrede dužnosti i radne obaveze radniku se može izreći disciplinska mjera.
- (2) Disciplinske mjere u smislu stava 1. ovog člana su:
 - a) pismeno upozorenje,
 - b) prestanak radnog odnosa.

Član 69.

(Vrste povreda radne obaveze)

Povrede radne obaveze mogu biti lakše i teže.

Član 70.

(Lakše povrede radne obaveze)

Lakšim povredama u smislu ovog Pravilnika, na osnovu kojih Poslodavac može izreći disciplinsku mjeru pismeno upozorenje, smatraju se:

- a) učestalo kašnjenje na posao (tri puta u kalendarskom mjesecu),
- b) raniji odlazak sa posla bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
- c) neopravdan izostanak s posla dva dana u kalendarskom mjesecu,
- d) neobavješćavanje Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao u roku od 36 sati, bez opravdanog razloga,
- e) odbijanje neophodne saradnje sa drugim radnicima Teatra,
- f) neblagovremeno i neuredno vođenje dokumentacije i evidencije,
- g) neuredno čuvanje spisa, materijala, kostima, rekvizita, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
- h) neprijavljivanje lakše povrede radne dužnosti utvrđene ovim Pravilnikom
- i) iznošenje neistine i klevete na rad Teatra ili pojedinih radnika, ako se dokaže pred nadležnim organima,
- j) nepoštovanje propisa o kućnom redu s etičkim kodeksom
- k) nekorektan odnos prema drugim radnicima, odnosno strankama,
- l) neopravdan izostanak sa probe predstave,

- m) vrijeđanje, omalovažavanje, neprimjereno ponašanje prema saradnicima, kolegama i drugim glumcima u predstavi, kao i ometanje zaposlenih u radu, nepristojan odnos prema njima ili odbijanje saradnje,
- n) učestvovanje u radu u drugim pozorištima ili u scenskim ili filmskim i TV projektima bez pismenog odobrenja,
- o) ostali oblici neprimjerenog ponašanja.

Član 71.

(Teže povrede radne obaveze)

Teže povrede radne obaveze su one povrede koje imaju teže materijalne i druge posljedice štetne za Poslodavca i za radnike, a kojima Poslodavac može radniku izreći kaznenu mjeru otkaz ugovora o radu, predstavljaju:

- a) ponavljanje lakših povreda radne obaveze koje su već sankcionisane disciplinskom mjerom - pismenim upozorenjem,
- b) davanje netačnih podataka kojima se utiče na donošenje odluka nadležnih organa u ustanovi ili time nastaju druge štetne posljedice,
- c) neopravdan izostanak sa posla najmanje 3 (tri) radna dana u jednom kalendarskom mjesecu, odnosno 5 (pet) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini,
- d) ometanje jednog ili više radnika ustanove u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
- e) primanje i davanje mita, nezakonito posredovanje u pribavljanju sredstava ustanove i sl., ako se dokaže kod nadležnih organa,
- f) činjenje dostupnim spisa, slika, audiovizuelnih zapisa i drugih materijala i predmeta pornografske sadržine,
- g) zlostavljanje, vrijeđanje i omalovažavanje radnika Poslodavca,
- h) rasturanje i činjenje dostupnim alkohola, opojnih droga ih drugih opojnih sredstava i narkotika u prostorijama Teatra,
- i) iznošenje u javnost putem medija ili na druge načine, navoda i informacija kojima bi se narušio ugled ustanove,
- j) dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili narkotičkih sredstava,

- k) zloupotreba pečata, ovjera neistinitih sadržaja ili falsifikovanje dokumenata koje izdaje ustanova,
- l) zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- m) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, te povreda odredaba opštih akata Teatra,
- n) javno istupanje u medijima u ime Teatra (televizija, radio, štampa i dr.) bez pismenog odobrenja,
- o) zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja od strane Direktora,
- p) povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
- q) izazivanje i učestvovanje u fizičkom razračunavanju (tuči) sa radnikom ili trećim licima u ustanovi,
- r) otuđivanje imovine ustanove (osnovnih sredstava ili sitnog inventara),
- s) zlostavljanje, vrijeđanje ili omalovažavanje radnika Teatra,
- t) neizvršavanje ili nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih zadataka kojim se neposredno nanosi šteta Poslodavcu,
- u) prijem radnika na rad suprotno odredbama važećih propisa,
- v) falsifikovanje finansijskih i drugih dokumenata,
- w) povreda odredaba opštih akata,
- x) nepostupanje po odlukama Upravnog odbora ili Direktora,
- y) odbijanje radnika da obavlja poslove radnog mjesta na koje je raspoređen,
- z) nezakonito raspolaganje sredstvima rada ustanove,
- aa) neopravdani nedolazak radnika koji je predviđen da realizuju predstavu a što je uzrokovalo odgađanje scenskog nastupa,
- bb) unošenje hladnog i vatrenog oružja od strane radnika, osim za potrebe predstave.

Član 72.

(Disciplinski postupak)

(1) O uočenoj povredi radne obaveze svaki radnik može pismeno izvijestiti Poslodavca.

- (2) Poslodavac lično ili putem formiranja komisije može utvrđivati činjenice za povredu radne discipline.
- (3) Pokretanje postupka, vođenje postupka i utvrđivanje činjenica o povredi radne discipline vodi se u skladu sa odredbama Kolektivnog ugovora.
- (4) Prije donošenja odluke o prestanku ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze, Poslodavac je obavezan omogućiti radniku da iznese svoju odbranu osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- (5) Disciplinski postupak će se voditi poštujući odredbe Zakona, Kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.

DIO DESETI - PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 73.

(Prestanka ugovora o radu)

Ugovor o radu sa radnikom prestaje u sljedećim slučajevima:

- a) smrću radnika,
- b) sporazumom radnika i Teatra,
- c) kad radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- d) kad radnik navršši 40 godina staža osiguranja (u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju), bez obzira na godine života, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- e) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti,
- f) otkazom ugovora o radu,
- g) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- h) ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanja kazne,

- i) ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere,
- j) pravosnažnom odlukom nadležnog suda, koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa,
- k) danom pravosnažnosti mjere prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne obaveze,
- l) u drugim slučajevima propisanim Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Član 74.

(Sporazumni prestanak ugovora o radu)

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

Član 75.

(Otkazni rok)

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

Član 76.

(Otkaz poslodavca bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz

člana 71. ovog Pravilnika, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.

- (2) U slučaju lakših prijestupa ili lakših povreda radnih obaveza iz ugovora o radu, ugovor o radu se ne može otkazati bez prethodnog pisanog upozorenja radniku.
- (3) Pisano upozorenje iz stava (2) ovog člana sadrži opis prijestupa ili povrede radne obaveze za koje se radnik smatra odgovornim i izjavu o namjeri da se otkaže ugovor o radu bez davanja predviđenog otkaznog roka za slučaj da se prijestup ponovi u roku od šest mjeseci nakon izdavanja pisanog upozorenja poslodavca.
- (4) Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu utvrđuju se vrste prijestupa ili povreda radnih obaveza iz stava (1) i (2) ovog člana.

Član 77.

(Neopravdani razlozi za otkaz)

- (1) Neopravdani razlozi za otkaz su:
 - a) privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili povrede,
 - b) podnošenje žalbe ili tužbe odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim organima državne vlasti,
 - c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima državne vlasti.

Član 78.

(Otkaz radnika bez obaveze poštivanja otkaznog roka)

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je poslodavac odgovoran za prijestup ili povredu obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od radnika da nastavi radni odnos.
- (2) U slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stava (1) ovog člana radnik ima sva prava u skladu sa Zakonom kao da je ugovor nezakonito otkazan od strane poslodavca.

Član 79.

(Rok za otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka)

U slučajevima iz člana 76. ovog Pravilnika, ugovor o radu može se otkazati u roku od 60 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz, ali najduže u roku od jedne godine od dana učinjene povrede.

Član 80.

(Omogućavanje iznošenja odbrane radnika)

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret.

Član 81.

(Saglasnost za otkaz sindikalnom povjereniku)

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac, bez prethodne saglasnosti Federalnog ministarstva nadležnog za rad, ne može:
 - a) otkazati ugovor o radu, ili
 - b) na drugi način ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na radno mjesto prije nego što je imenovan na funkciju sindikalnog povjerenika.
- (2) Sindikalnim povjerenikom u smislu stava (1) ovog člana smatra se radnik koji je ovlašten predstavnik sindikata organiziranog kod Poslodavca u skladu sa propisima o organiziranju i djelovanju sindikata.
- (3) Ukoliko nadležno ministarstvo uskrati saglasnost iz stava (1) ovog člana, Poslodavac može u roku od 30 dana od dana dostave takve odluke zatražiti da saglasnost zamijeni sudska odluka.

Član 82.

(Pisana forma otkaza)

- (1) Otkaz ugovora o radu se daje u pisanoj formi.
- (2) Direktor je obavezan, u pisanoj formi, obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se dostavlja radniku, odnosno poslodavcu kojem se otkazuje.

Član 83.

(Trajanje otkaznog roka)

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana uručenja otkaza radniku odnosno poslodavcu.
- (2) Ukoliko radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana, odnosno kada poslodavac daje otkaz otkazni rok traje u zavisnosti od dužine radnog staža, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 84.

(Prava radnika u slučaju nezakonitog otkaza)

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

Član 85.

(Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu)

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

Član 86.

(Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto)

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

Član 87.

(Program zbrinjavanja viška radnika)

Zbog uvođenja nove organizacije rada, organizacijskih promjena i objektivnih okolnosti nastalih u ustanovi, poslodavac može utvrditi da je prestala potreba za određenim brojem radnika, te je obavezan sprovesti program zbrinjavanja viška radnika u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 88.

(Pravo na otpremninu)

- (1) Radnik koji je sa Poslodavcem zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u zavisnosti od dužine prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.
- (2) Otpremnina se ne može utvrditi u iznosu manjem od 1/3 prosječne plate radnika u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

DIO JEDANAESTI - OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 89.

(Ostvarivanje prava iz radnog odnosa)

- (1) Zaštitu pojedinačnih prava iz radnog odnosa radnik ostvaruje na način propisan u odredbama Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i odredbama ovog Pravilnika o radu, kod Poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim ovlaštenim organima.
- (2) Zahtjev za ostvarivanje povrijeđenog prava iz radnog odnosa koji je predviđen Zakonom o radu smatra se, u smislu ovog Pravilnika, prigovorom na prvostepenu odluku.
- (3) Prigovor iz stava (1) ovog člana, radnik može podnijeti protiv prvostepene odluke Poslodavca, ako smatra da mu je tim rješenjem odnosno aktom povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa ili ugovora o radu.
- (4) Prigovor se podnosi Upravnom odboru Poslodavca u roku od 30 dana od dana prijema odluke odnosno akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana kada je saznao za povredu nekog prava, a odluku odnosno akt nije primio.
- (5) Prigovor odlaže izvršenja odluke odnosno drugog akta protiv koje je prigovor podnesen.
- (6) Odluka Upravnog odbora donesena po prigovoru je konačna.

- (7) Ako radnik nije zadovoljan konačnom odlukom Upravnog odbora, ima pravo da za ostvarivanje svog prava riješenog konačnom odlukom, podnese tužbu nadležnom sudu u roku od 90 dana.
- (8) Zaštita pred sudskim organima je moguća samo ukoliko je radnik prethodno zatražio zaštitu prava kod Poslodavca, osim u slučaju zahtjeva radnika za nadoknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Član 90.

(Posebna prava radnika)

Poslodavac će obezbijediti posebne uslove za rad koji proizilaze iz specifičnosti djelatnosti:

- a) opremu odgovarajućeg kvaliteta,
- b) uslovne prostorije za rad i garderobe,
- d) obavezno održavanje higijene u prostorijama za rad.

Član 91.

(Aganžman radnika van Teatra)

- (1) Radnici Drame u radnom odnosu u Teatru, uz pismenu saglasnost Direktora, mogu organizovati umjetničke ansamble u cilju povremenog pripremanja javnog izvođenja programa ili se povremeno angažovati u radu drugih pozorišta ili u projektima filmske i TV produkcije.
- (2) Saglasnost iz prethodnog stava može se dati pod uslovom da se ne narušava realizacija programa rada Teatra.

Član 92.

(Pravo radnika na autorsko-izvođačku naknadu)

- (1) Radnicima Drame pripada pravo na naknadu izvođačkog-autorskog prava u slučajevima komercijalizacije audio – video zapisa.
- (2) Radnicima Drame pripada naknada na osnovu Pravilnika o naknadi zaposlenika za autorski rad i izvođačke poslove izvan opisa poslova svog radnog mjesta.
- (3) Visina naknade za izvođačko/autorsko pravo će se regulisati posebnim ugovorima sa radnicima Teatra pojedinačno.

- (4) Radnici Drame nemaju pravo na naknadu izvođačkog/autorskog prava u slučajevima:
- i. kada je snimak namjenjen u promotivne i propagandne svrhe Teatra,
 - ii. u svrhu pravljenja vijesti i informacija,
 - iii. za arhivu Teatra,
 - iv. ukoliko Teatar ima zaključen Ugovor u kojem je to pravo isključeno.

Član 93.

(Prava radnika na javnim funkcijama)

- (1) Radnik Teatra može biti imenovan na javnu funkciju.
- (2) Prava i obaveze iz radnog odnosa radnika imenovanog na javnu funkciju miruju za period obavljanja funkcije.
- (3) Radnik iz stava (1) ovog člana ima pravo povrata na poslove na kojima je radio prije stupanja na dužnost ili druge odgovarajuće poslove.

Član 94.

(Zastara potraživanja)

Apsolutna zastara novčanog potraživanja iz radnog odnosa nastupa za tri godine od dana nastanka potraživanja, ako zakonom nije drugačije određeno.

DIO DVANAESTI - DJELOVANJE SINDIKATA I KOLEKTIVNI UGOVOR

Član 95.

(Organizovanje sindikata)

- (1) Radnici Teatra imaju pravo organizovati sindikat u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.
- (2) Teatar će obezbjediti uslove za rad i djelovanje sindikata u skladu sa odredbama Zakona i Kolektivnog ugovora.
- (3) Radnik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu.

- (4) Članovi sindikata imaju pravo održati sindikalni sastanak jednom u mjesec dana u radno vrijeme, vodeći računa da se sastanci organizuju u vrijeme i na način koji ne remeti rad Teatra.

Član 96.

(Vijeće zaposlenika)

- (1) Radnici Teatra imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika koje će ih zastupati u Teatru u zaštiti njihovih prava i interesa.
- (2) Vijeće zaposlenika se formira na prijedlog reprezentativnog sindikata ili najmanje 20% radnika Teatra.
- (3) Ako u Teatru nije formirano vijeće zaposlenika sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika u skladu sa zakonom.
- (4) Sindikat i sindikalni povjerenici svoja prava ostvaruju tako da ne štete uspješnosti poslovanja Teatra.

Član 97.

(Vrste kolektivnih ugovora)

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca).
- (2) Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona.
- (3) Postupak kolektivnog pregovaranja, forma i trajanje kolektivnih ugovora utvrđeni su Zakonom.

DIO TRINAESTI – PLAĆE I NAKNADE

Član 98.

(Plaća i naknade plaće)

- (1) Za obavljene posao prema organizaciji i sistematizaciji poslova, radniku pripada plaća u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih Zakonom, propisom Kantona, Kolektivnim ugovorom.

Član 99.

(Plaće)

- (1) Plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.
- (2) Plaća za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:
- a) osnovne plaće,
 - b) uvećane plaće u skladu sa aktima iz stava (1) ovog člana.
- (3) Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom utvrđuju se elementi za određivanje osnovne plaće.
- (4) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada jednom mjesečno za prethodni mjesec.
- (5) Pojedinačne isplate plaće nisu javne.
- (6) Teatar ne može, bez izvršne sudske odluke ili bez saglasnosti radnika, svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće

Član 100.

(Osnovica i koeficijenti za obračun plaće)

- (1) Osnovicu za obračun plaće utvrđuju sporazumno Sindikat i Vlada Kantona Sarajevo jednako za sve budžetske korisnike.
- (2) Obračun i isplate plaća i svih naknada vrši se preko Jedinstvenog računa trezora Kantona Sarajevo putem tekućih računa.

Član 101.

(Koeficijenti za obračun plaće)

- (1) Na osnovu Kolektivnog ugovora za djelatnost kulture Kantona Sarajevo utvrđuju se koeficijenti složenosti za sva radna mjesta u Teatru.
- (2) Direktor Teatra, u zavisnosti od vrste poslova koje radnik obavlja, utvrđuje, pismenim rješenjem, odnosno Ugovorom o radu, koeficijent složenosti za svako radno mjesto, za

normalne uslove i očekivane rezultate rada, a u okviru utvrđenih grupa složenosti poslova prema Kolektivnom ugovoru.

Član 102.

(Obračun plaće)

- (1) Osnovna plata se obračunava množenjem osnovice i koeficijenta platnog razreda u koji je radnik postavljen u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (2) Obaveze po osnovu poreza i doprinosa vezanih za plaće i naknade obračunavaju se u skladu sa zakonom.

Član 103.

(Pravo na povećanu osnovnu plaću)

- (1) Radnik ima pravo na povećanu osnovnu plaću u sljedećim slučajevima:
 - a) za rad noću..... 35%,
 - b) za prekovremeni rad 50 %,
 - c) za rad subotom i nedjeljom (ako su neradni dani)..... 30%,
 - d) za rad na dan državnog praznika..... 50%,
 - e) za otežane uslove rada u skladu sa propisima, za svaki otežani uslov rada5%.
- (2) Dodaci se međusobno ne isključuju.
- (3) Plaća se povećava za svaku godinu radnog staža za 0,6% s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

Član 104.

(Naknada plaće)

Radnik ima pravo na naknada plaće do visine jedne plaće za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i za prvih 42 dana odsustva sa posla radi bolesti ili invalidnosti.

Član 105.

(Najniža plaća)

Najniža plaća ne može biti manja od one koja je definisana važećim Kolektivnim ugovorom.

Član 106.

(Plaća za rad sa nepunim radnim vremenom)

Radniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme sa radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena, plaća se obračunava srazmjerno vremenu provedenom na radu, a u skladu sa ugovorom o radu.

DIO ČETRINAESTI - NAKNADE PO OSNOVU RADA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA KOJA NEMAJU KARAKTER PLAĆE

Član 107.

(Naknada plaće na teret Teatra)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi iz opravdanih slučajeva kada je to propisano Zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i drugim aktima Teatra.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće srazmjerno vremenu provedenom na odmoru odnosno odsustvu ili prekidu rada za vrijeme:
 - a) godišnjeg odmora,
 - b) plaćenog odsustva i praznika,
 - c) školovanja i prekvalifikacija na koje ga je uputio Teatar,
 - d) porodijsko odsustvo,
 - e) prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije kriv, usljed više sile i objektivnih okolnosti koje su uticale na prekid po odluci Vlade Kantona Sarajevo, Ministra kulture i sporta ili drugih nadležnih organa,
 - f) prisustvovanja seminarima i skupovima sindikata,
 - g) sudjelovanja na kulturnim ili vjerskim, sindikalnim i sportskim manifestacijama od kantonalnog i šireg značaja, uz prethodnu saglasnost Direktora Teatra.
- (3) Za prvih 42 dana odsutnosti s posla zbog bolesti ili povrede, radnik ima pravo na naknadu

plaće u visini plaće koju je ostvario za prethodni mjesec.

- (4) Naknada obračunata na način iz stava (1) ovog člana ne može biti niža od najniže plaće važeće za mjesec za koji se utvrđuje naknada.
- (5) Radnik kojem je pravosnažnim rješenjem nadležnog organa utvrđena preostala radna sposobnost, zbog koje mora raditi skraćeno radno vrijeme, ima pravo na naknadu plaće kao da radi puno radno vrijeme.
- (6) Za vrijeme pritvora ili istražnog zatvora, radniku se isplaćuje naknada plaće u visini 1/3 prosječne plaće ostvarene u posljednja tri mjeseca, prije stavljanja u pritvor odnosno 1/2 plaće ako radnik izdržava porodicu.

Član 108.

(Naknada plaće na teret drugih pravnih lica)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti Teatar nego se obračunava na teret pravnog lica i refundira se od toga pravnog lica radi odsustvovanja radnika sa posla u slučaju:
 - a) bolovanja preko 42 dana,
 - b) obavljanja javne funkcije i drugo.
- (2) Isplaćene naknade iz stava (1) ovog člana na osnovu posebnog propisa, refundiraju se od Zavoda za zdravstvenu zaštitu Kantona Sarajevo ili drugog organa koji je pozvao radnika i zbog čega je morao odsustvovati sa posla.

Član 109.

(Naknada za porodiljsko odsustvo)

- (1) Radnica za vrijeme porodiljskog odsustva, ima pravo na naknadu plate prema propisima Kantona kojim se uređuje ova oblast, prema mjestu uplate doprinosa.
- (2) Razliku do visine pune plate iz stava (1) ovog člana isplaćuje Teatar.

Član 110.

(Naknada putnih troškova)

- (1) Radnik ima pravo na plaćene troškove prilikom službenog putovanja.

- (2) Pod službenim putovanjem podrazumjeva se putovanje van mjesta redovnog zaposlenja radnika u zemlji i inostranstvu radi obavljanja određenog službenog posla za Teatar, a koje radniku upućenom na to putovanje, prouzrokuje određene troškove.
- (3) Nalog za službeno putovanje izdaje Direktor, a službeni put Direktora odobrava Upravni odbor Teatra.
- (4) Putnim nalogom iz prethodnog stava utvrđuje se ime i prezime radnika, svrha putovanja, mjesto putovanja, vrijeme putovanja, vrsta prevoznog sredstva, visina akontacije za troškove putovanja i način obračuna putnog naloga.
- (5) Izdaci za naknadu troškova službenog putovanja obuhvataju troškove za:
 1. ishranu,
 2. smještaj,
 3. naknadu troškova prevoza.
- (6) Ako je radniku odobreno korištenje vlastitog automobila za službeno putovanje nadoknadiće mu se troškovi u visini od 15% cijene litra benzina super 95 po pređenom kilometru kao i troškovi putarina, parkirališta i slično.

Član 111.

(Dnevica za službena putovanja)

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada troškova prevoza, naknada za ishranu - dnevica, naknada troškova spavanje u hotelu, izuzev u hotelu „de luxe“ kategorije, i drugi troškovi.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati isplaćuje 50 % iznosa pune dnevnice, a za duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevica.
- (3) Ako je radniku na službenom putu osigurana besplatna ishrana, dnevica za službeni put umanjuje se najviše za 30%.
- (4) Ako u mjestu službenog putovanja nema hotelskog smještaja ili ako se iz opravdanih razloga ne može koristiti, pripadajuća dnevica se uvećava za 70 %.
- (5) Pravo na naknade ostalih troškova (korištenje telefona, taxi usluga, pribavljanje putnih isprava, vakcinisanje i ljeakarski pregled, izdaci za putničko zdravstveno osiguranje) imaju radnici koji su na službenom putovanju u zemlji ih inostranstvu morali koristiti ta sredstva u službene svrhe i koji su u vezi s obavljanjem poslova u realizaciji putovanja.

- (6) Radniku koji je upućen na službeni put u zemlji i inostranstvo dnevnicu se utvrđuje na osnovu trenutno važećeg rješenja, uredbe, odluke ili drugog pravnog akta Vlade Federacije Bosne i Hercegovine.
- (7) Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je dužna isplatiti akontaciju prije polaska na službeno putovanje.

Član 112.

(Naknada za prevoz na posao i s posla)

- (1) Radniku kome nije organizovan prevoz na posao i sa posla, a čije je mjesto stanovanja od mjesta rada udaljeno najmanje dva kilometra, pripada pravo na naknadu za troškove prevoza u visini mjesečne karte gradskog, prigradskog i međugradskog saobraćaja.
- (2) U međugradski saobraćaj spadaju mjesta koja su udaljena od mjesta rada do 70 km.
- (3) Ukoliko adresa stanovanja radnika nije pokrivena mrežom javnog gradskog, prigradskog, odnosno međugradskog prevoza ili kada vrijeme obavljanja rada zahtijeva drugačiji način prevoza, radniku pripada pravo na novčanu naknadu troškova prevoza u visini karte za gradski, prigradski, odnosno međugradski saobraćaj.
- (4) Radniku sa nepunim radnim vremenom pripada naknada troškova prevoza u jednakom iznosu kao da radi puno radno vrijeme.
- (5) Radnik koji radi u više ustanova kulture pravo na mjesečnu kartu, odnosno naknadu ostvaruje u onoj ustanovi u kojoj je procentualno više angažovan.
- (6) Ukoliko je radnik iz stava (5) ovog člana angažovan podjednako u više Ustanova, pravo na mjesečnu kartu, odnosno naknadu u novcu ostvaruje u onoj Ustanovi sa kojom je prije sklopio ugovor o radu.

Član 113.

(Naknada za ishranu za vrijeme rada - topli obrok)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) samo za dane prisustva na poslu, u iznosu od najmanje 1% neto prosječne plaće u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku ili drugi iznos po Odluci nadležnog organa.

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

Član 114.

(Naknada za regres za godišnji odmor)

- (1) Radnik u ustanovi kulture ima pravo na naknadu na ime regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca, prije donošenja odluke i rješenja o regresu.
- (2) Pravo na regres iz stava (1) ovog člana ima svaki radnik koji u toku tekuće kalendarske godine ima pravo na godišnji odmor.

Član 115.

(Naknada za troškove edukacije)

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova za edukaciju koja se organizuje i izvodi po programu obuke Teatra ili kada se upućuje na seminare, savjetovanja i druge vidove stručnog usavršavanja, kao i druge vidove obuke potrebne za rad na radnom mjestu na kojem je zaposlen u Teatru.
- (2) Naknada iz stava (1) ovog člana odobrava se u visini cijene koja se utvrdi za određene oblike, odnosno programe edukacije.

Član 116.

(Naknada u slučaju smrti radnika i člana uže porodice)

- (1) U slučaju smrti radnika ili člana njegove uže porodice isplaćuje se novčana naknada u visini stvarnih troškova sahrane, a najviše u visini četiri prosječne plaće ostvarene u Federaciji Bosne i Hercegovine za prethodna tri mjeseca prije donošenja odluke o isplati te naknade.
- (2) Ukoliko u Teatru rade dva ili više članova porodice, pravo na troškove iz stava (1) ovog člana ostvaruje jedan član porodice.

Član 117.

(Naknada za slučaj teške bolesti i invalidnosti)

- (1) U slučaju nastanka teške invalidnosti ili teške bolesti radnika, ili člana njegove uže porodice isplaćuje se jednokratna novčana pomoć u visini njegove tri plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, ako je to za njega povoljnije.
- (2) Radniku će se isplatiti, u visini do tri njegove neto plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili tri prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, za liječenje teške invalidnosti ili teške bolesti u zdravstvenoj ustanovi u kojoj je on platio troškove tog liječenja. Troškovi liječenja isplaćuju se na osnovu fakture ili računa zdravstvenih ustanova u kojima je liječenje obavljeno.
- (3) Pod teškom bolešću iz stavova 1. i 2. ovog člana, podrazumijevaju se bolesti navedene u Uredbi o naknadama i drugim materijalnim pravima koja nemaju karakter plaća kao i Naredbi o listi teških bolesti, odnosno teških tjelesnih povreda na osnovu kojih se ostvaruju naknade za slučaj teške invalidnosti ili teške bolesti. Pravo na jednokratnu novčanu pomoć iz stava 1. ovog člana, po osnovu teške invalidnosti ostvaruje se za utvrđeni stepen invalidnosti od najmanje 60%.
- (4) Jednokratna novčana pomoć iz stava 1. ovog člana može se dodijeliti radniku koji je operisan od bolesti koje nisu obuhvaćene odredbom stav 3. ovog člana, ukoliko je takva operacija izvršena iz zdravstvenih razloga i po preporuci ljekara neophodna radi sprečavanja teške invalidnosti ili teške bolesti.
- (5) Prioritet u odobravanju novčane pomoći iz stava (1) ovog člana imaju radnici u odnosu na članove uže porodice. Kriteriji za dodjelu novčane pomoći iz stava (1) ovog člana, utvrđeni kolektivnim ugovorom kao i oni koje utvrde federalni organi, odnosno kantonalni organi pojedinačno po vrsti i težini bolesti, sastavni su dio postupka kod odobravanja pomoći iz ovog člana.
- (6) Pod članom uže porodice iz člana 116. ovog Pravilnika i ovog člana podrazumijevaju se:
 - a) suprug ili supruga u braku ili van braka, ako žive u zajedničkom domaćinstvu,
 - b) djeca rođena u braku, van braka, zakonito usvojena pastorčad do 18, odnosno do 26 godina starosti, ako se nalaze na redovnom školovanju i nisu u radnom odnosu, a djeca nesposobna za rad, bez obzira na starosnu dob, ako žive u zajedničkom domaćinstvu,

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

Član 118.

(Otpremnina za odlazak u penziju)

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od (5) pet njegovih prosječnih plaća isplaćenih u prethodnih šest mjeseci ili pet prosječnih mjesečnih plaća ostvarenih u Federaciji BiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku, ako je to za njega povoljnije.

Član 119.

(Otpremnina za tehnološki višak)

- (1) Radnik u ustanovi kulture sa ugovorom o radu na neodređeno vrijeme kojem je, saglasno zakonu i kolektivnom ugovoru bez, njegove krivice prestao radni odnos otkazom ugovora o radu zaključenim na neodređeno vrijeme, ima pravo na otpremninu, i to:
 - a) do tri godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje tri mjesečne neto plaće radnika,
 - b) radnik sa radnim stažom od tri do dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini šest mjesečnih neto plaća radnika,
 - c) radnik sa radnim stažom više od dvadeset godina ima pravo na otpremninu u visini deset mjesečnih neto plaća.
- (2) U obračun za utvrđivanje visine otpremnine u obzir se uzima plaća radnika koju je imao u posljednja tri mjeseca prije donošenja konačnog rješenja o prestanku radnog odnosa zbog tehnološkog viška.
- (3) Otpremnina iz stava (1) ovog člana ne odnosi se na radnike kojima je prestao radni odnos zaključen na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog

neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika.

- (4) Poslodavac ima obavezu isplate otpremnine do posljednjeg dana rada radnika u toj ustanovi.

Član 120.

(Nagrada za rezultat rada)

- (1) Radniku koji tokom godine, u periodu od najmanje šest mjeseci neprekidno, po obimu i kvalitetu postiže natprosječne rezultate u svom radu, može se dodijeliti nagrada za te rezultate rada.
- (2) Nagrada se utvrđuje do visine prosječne mjesečne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine za posljednja tri mjeseca prije dodjele nagrade prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
- (3) Odluku o dodjeli nagrade iz stava (1) ovog člana donosi direktor Teatra.

Član 121.

(Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja ili smrti)

- (1) Poslodavac je obavezan da sve radnike osigura kod osiguravajuće ustanove od posljedica povrede na radu, pri odlasku na posao i s posla, za slučaj smrti usljed nesreće na radu, invalidnosti, kao i uključenje rizika od prirodne smrti za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i u slobodnom vremenu tokom 24 sata i sl.
- (2) Visina osiguranja po ovoj osnovi određuje se prema polici osiguranja od posljedica nesretnog slučaja odnosno polici osiguranja od prirodne smrti.
- (3) Ugovor o osiguranju sa odgovarajućom osiguravajućom kućom zaključuje Ministar na osnovu javnog poziva za sve radnike u ustanovama kulture u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
- (4) Ako Ministar ne zaključi ugovor o osiguranju, tu obavezu ima direktor ustanove.

Član 122.

(Rješavanje o naknadama i drugim materijalnim pravima)

- (1) Naknade i druga materijalna prava predviđena ovim Pravilnikom, ostvaruju se donošenjem odluke, odnosno rješenja.
- (2) Rješenje iz stava (1) ovog člana donosi Direktor.

DIO PETNAESTI - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 123.

(Neposredna primjena zakonskih propisa)

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

Član 124.

(Ravnopravnost spolova)

Sve imenice koje se odnose na pojedine funkcije i zaposlenike, upotrijebljene u ovom Pravilniku samo u muškom ili samo u ženskom rodu, odnose se na oba spola.

Član 125.

(Izmjene i dopune)

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

Član 126.

(Stupanje na snagu)

- (1) Pravilnik stupa na snagu danom donošenja i objaviće se na web stranici i oglasnoj tabli Teatra.
- (2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena odredbi Pravilnika o radu broj 01- 97/06 od 17.02.2006. godine.

Broj, 04-36-06.1-P-UO/23

Sarajevo, 22.5.2023. godine

Predsjednik Upravnog odbora

Halil Subašić