

Na osnovu člana 118. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine („Službene novine Federacije BiH“, broj: 24/16 od 04.04.2016. godine), člana 52. Zakona o pozorišnoj djelatnosti u Hercegovačko – neretvanskom kantonu (Službene novine HNK broj 6/05 od 22.12.2005. godine), Općeg kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH, kao i člana 17. Pravila Pozorišta lutaka u Mostaru, Upravni odbor Pozorišta lutaka u Mostaru na sjednici održanoj dana 15.10.2020. godine donosi:

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

Pozorišta lutaka u Mostaru

POGLAVLJE I – ODREDBE O RADU

1. Opšte odredbe

Član 1.

1. Ovim Pravilnikom uređuju se: zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, organizacija rada, sistematizacija radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i druga pitanja od značaja za radnike i poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine, Zakonom o pozorišnoj djelatnosti u Hercegovačko-neretvanskom kantonu, Općem kolektivnom ugovoru i Pravilima Pozorišta lutaka u Mostaru.
2. Gramatička terminologija korištenja muškog i ženskog roda za pojmove u ovom pravilniku uključuju oba roda.

2. Opšte odredbe o zaključivanju ugovora o radu

Član 2.

Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu između poslodavca i radnika, zasniva se radni odnos u Pozorištu lutaka u Mostaru.

Član 3.

1. Lice koje traži zaposlenje i radnik koji zaključi ugovor o radu sa Pozorištem ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća u pogledu angažiranja, obrazovanja, unapređenja, uslova i zahtjeva rada, otkazivanja ugovora o radu ili drugih pitanja koja proističu iz radnog odnosa.
2. Poslodavac je obavezan ravnopravno tretirati radnike u smislu jednake primjene sankcija ili nagrada u istim ili sličnim okolnostima.

Član 4.

Pozorište i lice iz člana 3. ovog Pravilnika potpuno slobodno i ravnopravno, uz jednake uslove propisane zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, učestvuju na tržištu radne snage.

3. Procedura zaključivanja ugovora o radu

Član 5.

1. Kada se u Pozorištu ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa novim radnikom, direktor donosi odluku o raspisivanju konkursa ili oglasa za prijem u radni odnos, pod uslovima iz ovog Pravilnika.
2. Postupak prijema u radni odnos provodi se na način propisan Uredbom o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru u Hercegovačko-neretvanskom kantonu („Službene novine HNK“, broj: 4/19, 5/19, 5/20) i pravilnikom kojeg će donijeti Upravni odbor Pozorišta lutaka u Mostaru.
3. Sa osobama iz prethodnog stava ovog člana zaključuje se ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom.
4. Odluku o prijemu u radni odnos donosi direktor, na osnovu slobodne procjene kvaliteta kandidata za rad u Pozorištu lutaka u Mostaru.

4. Vrste i trajanje ugovora o radu

Član 6.

1. Ugovor o radu sa odabranim licem, budućim radnikom može se zaključiti na:
 - a) neodređeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom,
 - b) na određeno vrijeme sa punim i nepunim radnim vremenom,
 - c) na određeno vrijeme uz probni rad (probni rad ne može trajati duže od 6 mjeseci),
 - d) na određeno vrijeme sa pripravnikom, i to na period od šest mjeseci za osobe sa srednjom stručnom spremom, zatim na devet mjeseci za osobe sa višom (180 ECTS bodova) te na dvanaest mjeseci za osobe sa visokom (240 ECTS odova) stručnom spremom.
2. Bez zasnivanja radnog odnosa, a radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad, Pozorište može sa zainteresovanim licem zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju.
3. Pozorište može, pod određenim uslovima, sa zainteresovanim licem zaključiti i ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Član 7.

1. Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi.
2. Ako poslodavac ne zaključi sa radnikom ugovor o radu u pisanoj formi ili mu u roku od 30 (trideset) dana od dana početka rada ne uruči pismenu potvrdu o zaključenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
3. Poslodavac može u roku od jedne godine dokazati da ugovor o radu nije zaključio sa radnikom, odnosno da radnik u smislu stava 2. ovog člana nikada nije radio kod poslodavca.
4. Potvrda iz stava 2. ovog člana mora sadržavati osnovne podatke iz ugovora o radu, posebno one o stranama, početku rada i plati.
5. Ugovor o radu može da zaključi lice koje je navršilo 15 godina života i koje ima opću zdravstvenu sposobnost utvrđenu od nadležne zdravstvene ustanove.
6. Lice između 15 i 18 godina života (maloljetnik) može zaključiti ugovor o radu uz saglasnost zakonkog zastupnika i pod uvjetom da od ovlaštenog ljekara ili nadležne zdravstvene ustanove pribavi ljekarsko uvjerenje kojim dokazuje opću zdravstvenu sposobnost za rad, ili posebnu zdravstvenu sposobnost za rad na određenim radnim mjestima koja iziskuju posebne uslove rada.
7. Maloljetnik ne može zaključiti ugovor o radu za obavljanje poslova koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, moral ili razvoj.
8. Prilikom zasnivanja radnog odnosa, radnik/kandidat je dužan priložiti ljekarsko uvjerenje i druge podatke neophodne za zasnivanja radnog odnosa, a poslodavac je obavezan radniku uručiti ugovor o radu, kao i dokaz o penzijskom i zdravstvenom osiguranju koji radniku dostavlja najkasnije pet dana nakon potpisivanja ugovora.

5. Sadržaj ugovora o radu

Član 8.

1. Ugovor o radu sadrži podatke ili upućuje na normative akte kojima su ti podaci određeni:
 - a) naziv i sjedište poslodavca,
 - b) ime, prezime i prebivalište odnosno boravište radnika,
 - c) trajanje ugovora o radu,
 - d) dan otpočinjanja rada,
 - e) mjesto rada,
 - f) radno mjesto na koje se radnik zapošljava i kratak opis poslova,
 - g) dužina i raspored radnog vremena,
 - h) visina plaće, dodacima na plaće te periodima isplate,
 - i) naknade plate,

- j) trajanje godišnjeg odmora,
 - k) disciplinskoj odgovornosti radnika,
 - l) otkaznim rokovima kojih su se dužni pridržavati radnik i poslodavac,
 - m) druge podatke u vezi sa uvjetima rada.
2. Umjesto podataka iz stava 1. tačka g., h., i., j., k. l. i m. ovog člana može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe zakona, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, kojima su uređena ta pitanja.

Član 9.

Ugovor o radu zaključen između radnika i poslodavca – Pozorišta, u toku trajanja može se mijenjati, tako da se zaključeni ugovor o radu otkazuje i zaključuje novi ugovor o radu sa izmijenjenim okolnostima, a sve pod uslovima iz Zakona o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine, Zakona o pozorišnoj djelatnosti u Hercegovačko-neretvanskom kantonu i ovog Pravilnika.

6. Pripravnici i volonteri

Član 10.

1. Radi stručnog osposobljavanja za rad, Pozorište može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.
2. Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju potrebno prethodno iskustvo.
3. Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme, a najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
4. Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70 % plaće utvrđene za poslove za koje se osposobljava.
5. Pozorište i pripravnik mogu se dogovoriti i o većem iznosu plaće iz stava 4. ovog člana.
6. Nakon obavljenog pripravničkog staža/rada, poslodavac može odlučiti da kandidat bude primljen u radni odnos ugovorom o radu na određeno ili neodređeno vrijeme i bez ponovljene procedure iz člana 5. st. 1. ovog Pravilnika, pod uslovom da je priroda i namjena pripravničkog angažmana bila zasnivanje radnog odnosa nakon obuke kroz pripravnički rad.

Član 11.

1. Pozorište može ugovorom angažovati volontere, bez zasnivanja radnog odnosa i bez plate.
2. Sa volonterom se zaključuje pisani ugovor o volonterskom radu, koji se dostavlja volonteru i nadležnoj službi za zapošljavanje, ili se isti angažuju putem registrovanih studentskih servisa za obavljanje poslova manjeg obima ili roka trajanja.

3. Volonter ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i sedmični odmor kao i radnici Pozorišta.
4. Direktor može odrediti da se volonteru isplaćuje i određena naknada za rad.

7. Raspoređivanje radnika na druga radna mjesta

Član 12.

1. Radnik može, u toku trajanja ugovora o radu, biti privremeno raspoređen za izvršavanje određenih poslova, i bez svoje saglasnosti, na radno mjesto koje ne odgovara njegovoj stručnoj spremi u sljedećim slučajevima:
 - a. viša sila koja je nastupila ili neposredno predstoji (požar, poplava, zemljotres),
 - b. zamjena iznenadno odsutnog radnika,
 - c. zbog specifičnih potreba posla,
 - d. povećanog obima poslova.
2. Privremeni raspored radnika traje dok postoje okolnosti iz stava 1. ovog člana, a najduže do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.
3. Radnik koji je odlukom direktora raspoređen na novo radno mjesto može pred nadležnim sudom osporavati osnovanost ove odluke.

Član 13.

U slučaju iz člana 12. ovog Pravilnika, plaća radnika i druge naknade se obračunavaju kao da je radio na radnom mjestu za koje ima zaključen ugovor o radu.

Član 14.

O postojanju potrebe za raspoređivanje radnika u smislu člana 11. i 12. ovog Pravilnika, odlučuje direktor Pozorišta ili drugo ovlašteno lice.

8. Obrazovanje i usavršavanje radnika

Član 15.

1. Direktor Pozorišta obavezan je radniku omogućiti stručno osposobljavanje i usavršavanje, ukoliko je to u interesu Pozorišta.
2. Radnik je dužan u toku trajanja ugovora o radu stalno se osposobljavati i usavršavati za rad na određenim poslovima.
3. Direktor Pozorišta posebnom odlukom određuje:

- a. koji će se radnici upućivati na usavršavanje i osposobljavanje;
- b. pod kojim uslovima;
- c. ko i u kojim iznosima snosi troškove usavršavanja i osposobljavanja.

9. Radno vrijeme

9.1. Puno i nepuno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Član 16.

1. Pozorište sa radnikom može ugovoriti rad sa punim i nepunim radnim vremenom.
2. Puno radno vrijeme iznosi 8 (osam) sati dnevno, a 40 (četrdeset) sati sedmično, te može biti raspoređeno na pet ili šest radnih dana u sedmici.
3. Raspored radnog vremena određuje direktor posebnom Odlukom o radnom vremenu.

9.2. Preraspodjela radnog vremena, prekovremeni i noćni rad

Član 17.

1. Puno radno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, može se preraspodijeliti, tako da u toku jednog perioda traje duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena.
2. Preraspodjela radnog vremena uvodi se Odlukom direktora Pozorišta.
3. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
4. Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati u sedmici, i mora odgovarati ugovorenom fondu sati na godišnjem nivou.

Član 18.

1. U slučaju i pod uslovima propisanim Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, u Pozorištu se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).
2. Radnik može, na zahtjev direktora, raditi prekovremeno, a najduže 8 sati sedmično.
3. Prekovremeni rad uvodi se odlukom direktora Pozorišta.

Član 19.

1. Rad u vremenu između 22 sata uveče i 6 sati ujutro smatra se noćnim radom. Noćni rad uvodi i određuje direktor svojom odlukom.
2. Ako je rad organizovan u smjenama, osigurava se izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopno najviše jednu sedmicu.

9.3. Privremeni i povremeni poslovi

Član 20.

Za obavljanje privremenih i povremenih poslova može se zaključiti ugovor pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu, Zakonom o pozorišnoj djelatnosti u HNK te ovim Pravilnikom.

Član 21.

1. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi, a sadrži opis povremenih i privremenih poslova, način i rok izvršenja poslova, te iznos nakande za obavljanje istih.
2. Ugovor iz prethodnog stava zaključuje direktor Pozorišta ili drugo ovašteno lice.

10. Odmori i odsustva

10.1. Odmori u toku radnog vremena

Član 22.

1. Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na neplaćeni odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta, u periodu od 10:00 – 10:30 sati, ili u drugom periodu u zavisnosti od rasporeda rada (rad u smjenama, noćni rad, rad blagajne i biletarnice).
2. Izuzetno, direktor je dužan odobriti, na zahtjev radnika, neplaćeni odmor u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku sedmice.
3. Vrijeme iz stava 1. i 2. ovog člana ne smatra se vremenom provedenim na radu.
4. Radnik je dužan da, najkasnije 24 sata prije korištenje odmora iz stava 2. ovog člana, o istom obavijesti neposrednog rukovodioca ili direktora.
5. Radno vrijeme i dnevni odmor (pauza) će biti definsani i posebnom odlukom direktora, u skladu sa ovim Pravilnikom.

10.2. Dnevni odmor

Član 23.

1. Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
2. Za vrijeme rada na sezonskim poslovima, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, a za maloljetne radnike u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

10.3. Sedmični odmor

Član 24.

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

10.4. Godišnji odmor

Član 25.

1. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od petnaest dana, stiče pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
2. Radnik koji nije ispunio uslove iz stava 1. ovog člana ima pravo na najmanje jedan dan godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u Pozorištu.
3. Odsustvo sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad, materinstva, i drugog opravdanog razloga definisanog zakonom ili ovim pravilnikom, ne smatra se prekidom rada iz stava 1. ovog člana.

Član 26.

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

Član 27.

1. Dužina godišnjeg odmora preko 20 dana povećava se zavisno od:
 - dužine radnog staža radnika,
 - složenosti poslova radnog mjesta,
 - socijalnih uslova,
 - zdravstvenog stanja radnika.
2. Direktor može odrediti korištenje kolektivnog godišnjeg odmora.

Član 28.

Godišnjem odmoru od 20 dana, dodaje se broj dana po sljedećim osnovama:

1. Po osnovu složenosti poslova:
 - a. za najsloženije poslove (direktor i rukovodioci službi) najmanje 3 radna dana,
 - b. za jednostavnije poslove najmanje 1 radni dan.
2. Po osnovu dužine staža:
 - a. za svakih navršenih 5 godina radnog staža 2 radna dana,
 - b. po osnovu rezultata rada, na osnovu odluke direktora dodatnih do 3 radna dana.
3. Po osnovu socijalnih uslova:
 - a. majka sa djecom do 7 godina starosti po 1 radni dan za svako dijete,
 - b. samohrani roditelj sa djecom do 10 godina starosti za svako dijete po 2 radna dana.
4. Po osnovu zdravstvenog stanja radnika:
 - a. radniku invalidu sa preostalom radnom sposobnošću najmanje 2 radna dana,
 - b. radniku slabog zdravstvenog stanja (na osnovu medicinske dokumentacije) najmanje 1 radni dan, sve na osnovu odluke direktora.

Član 29.

1. Kriteriji za određivanje dužine godišnjeg odmora iz člana 27. i 28. ovog Pravilnika uzimaju se prema punim godinama radnog staža koje radnik navršava u tekućoj godini do momenta korištenja godišnjeg odmora.
2. Kasnije promjene ovih okolnosti ne mogu utjecati na trajanje godišnjeg odmora čije je korištenje započelo ili završava bez obzira da li odmor koristi u dva dijela.
3. Direktor može donijeti Plan korištenja godišnjih odmora za sve radnike, ili Odluku o (kolektivnom) godišnjem odmoru.
4. Na osnovu Plana iz prethodnog stava radniku se izdaje rješenje kojim se utvrđuje dužina i vrijeme korištenja odmora.

5. Radnik je dužan koristiti godišnji odmor prema rješenju.
6. Ukoliko radnik ima opravdanu potrebu za promjenom utvrđenog vremena korištenja godišnjeg odmora, o izmjeni rješenja odlučuje direktor.

Član 30.

Direktor može, u slučaju potrebe, pozvati radnika u toku korištenja godišnjeg odmora da izvrši određene poslove iz djelokruga svoga rada, s tim da će se tom radniku omogućiti da iskoristi preostali godišnji odmor u vremenu koje njemu odgovara.

Član 31.

1. Ukoliko nije određen kolektivni godišnji odmor, radnik svoj godišnji odmor može koristiti u dva dijela prema odredbama ovog člana.
2. Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, 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, nakon čega gubi pravo na neiskorišteni dio godišnjeg odmora.
3. Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti neposrednog rukovodioca najmanje tri dana prije njegovog korištenja i pod uslovom da ovakvo korištenje godišnjeg odmora ne šteti procesu rada.
4. Radnik ne može koristiti odmor iz stava 3. ovog člana bez pisanog dopuštenja direktora.
5. U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme vikenda i vrijeme praznika.
6. Radniku se neće odobriti korištenje godišnjeg odmora u periodu kada bi takvo korištenje bilo štetno po proces rada u Pozorištu lutaka u Mostaru (priprema predstave, Međunarodnog festivala i dr.).

Član 32.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može mu se uskratiti pravo na godišnji odmor, niti dodatno platiti za rad u vrijeme određenog godišnjeg odmora.

10.5. Druga odsustva s posla

Član 33.

1. Radnik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu plaće (**plaćeno odsustvo**) do 7 (sedam) radnih dana u toku kalendarske godine u slučajevima:
 - a. kod stupanja u brak - 5 radnih dana,
 - b. kod stupanja u brak djece - 3 radna dana,
 - c. za porođaj supruge - 3 radna dana,
 - d. za njegu člana uže porodice - 3 radna dana,
 - e. za smrt užeg člana porodice - 3 do 5 radnih dana,
 - f. za polaganje ispita za doškolavanje - 1 radni dan,
 - g. za preseljenje - 2 radna dana,
 - h. za elementarne nepogode - 2 radna dana,
 - i. dobrovoljno davanje krvi - 1 radni dan.

2. Prava iz prethodnog stava moraju se temeljiti na obrazloženom zahtjevu radnika, sa dokazima o ispunjenosti uslova.

Član 34.

1. Izuzetno, u slučaju smrti člana uže porodice radnik može koristiti plaćeno odsustvo u trajanju predviđenom prethodnim članom, bez obzira da li je odsustvo ranije koristio po nekom drugom osnovu.

2. Članom uže porodice u smislu ovog Pravilnika smatraju se: bračni odnosno vanbračni partner, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče ili dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), otac, majka, dedo i nana (po ocu i majci), očuh, maćeha, usvojlac, braća i sestre.

Član 35.

U toku jedne kalendarske godine radniku se može omogućiti odsustvo sa rada u trajanju od četiri radna dana radi zadovoljavanja njegovih kulturnih, vjerskih, sportskih i drugih ličnih potreba, od kojih su dva plaćena a dva neplaćena dana odsustva.

Član 36.

Radniku se odobrava neplaćeno odsustvo sa posla radi stručnog usavršavanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije u skladu sa njegovim potrebama i odlukom direktora.

Član 37.

1. Radniku se može na njegov zahtjev odobriti odsustvovanje sa rada bez naknade plaće – neplaćeno odsustvo; pri čemu prava iz radnog odnosa miruju.

2. Neplaćeno odsustvo podrazumijeva sporazuman raskid radnog odnosa s opcionalnim povratkom na radno mjesto.
3. Ukoliko se radnik ne pojavi na poslu u vrijeme označeno sporazumom iz prethodnog stava ovog člana, smatra se da je dao otkaz ugovora o radu, čime poslodavac stiče pravo odjaviti ga sa obaveznog osiguranja (PIO, zdravstveno osiguranje) sa danom označenim u sporazumu.
4. Radnik se ne može samoinicijativno vratiti na posao prije momenta označenog u sporazumu iz stava 2. ovog člana.

Član 38.

Odsustvo iz člana 33. do 37. ovog Pravilnika odobrava direktor Pozorišta.

11. Zaštita radnika

11.1 Zaštita radnika privremeno ili trajno spriječenih za rad

Član 39.

1. Radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme dok je privremeno nesposoban za rad, ne može se otkazati ugovor o radu zbog posljedica bolesti ili nastale promjene radne sposobnosti, osim ako je drugačije riješeno Zakonom o radu.
2. Pravo iz stava 1. ovog člana primjenjuje se na radnike koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme, a ovom niti bilo kojom drugom odredbom ni jedan radnik nije zaštićen u pogledu eventualne disciplinske odgovornosti po pravilima i postupku koji definišu disciplinsku odgovornost radnika.

Član 40.

1. Radnik koji je bio privremeno spriječen za rad do šest mjeseci, a za kojeg nakon liječenja i oporavka nadležna zdravstvena ustanova ili ovlaštenu ljekar utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo da se vrati na poslove na kojima je radio prije nastupanja privremene spriječenosti za rad.
2. 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, Pozorište ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.
3. Ukoliko ne postoji mogućnost raspoređivanja iz stava 2. ovog člana, Pozorište može, nakon provedenih konsultacija sa vijećem zaposlenika, otkazati radniku ugovor o radu.
4. Radnik je dužan, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja spriječenosti za rad, pisanim putem obavijestiti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad.

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

11.2. Zaštita prava iz radnog odnosa

Član 41.

1. Direktor Pozorišta u okviru svojih nadležnosti odlučuje o pravima i obavezama radnika
2. Na odluke direktora radnik ima pravo žalbe Upravnom odboru u roku od 8 (osam) dana od dana prijema ili objave odluke na oglasnoj ploči.
3. Pozorište je dužno navedenu žalbu sa svim prilogima dostaviti članovima Upravnog odbora najkasnije u roku od tri dana od dana prijema; pri čemu će Upravi odbor odgovoriti na žalbu u daljem roku od 10 (deset) dana.
4. Upravni odbor svoju odluku po žalbi radnika može donijeti i nakon razmjene pisama (elektronski ili na drugi način), o čemu se sastavlja kraći zapisnik; ili na sjednici Upravnog odbora.
5. Ukoliko radnik nije zadovoljan odlukom Upravnog odbora donesenom po žalbi, ili ako na prigovor uopšte nije odgovoreno u propisanom roku, radnik može svoje pravo ostvarivati putem nadležnog suda.

Član 43.

Radnik je u postupku traženja zaštite svojih prava dužan u pisanoj formi definisati pravo koje je povrijeđeno, način na koji je izvršena povreda, te navesti organ ili radnika koji je izvršio povredu navedenog prava.

11.3. Zaštita žene i materinstva

Član 44.

1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta radnica ima pravo na porođajno odsustvo od jedne godine neprekidno.
2. Na osnovu nalaza ovaštenog liječnika radnica može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja.
3. Ako radnica bez svoje krivice na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara ne iskoristi porodiljsko odsustvo 28 dana prije porođaja, ima pravo da te dane iskoristi poslije porođaja.
4. Izuzetno, radnica na osnovu svog pismenog zahtjeva može koristiti i kraće porodiljsko odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Član 45.

Otac djeteta, odnosno usvojlac, može koristiti pravo iz člana 44. stav 1. i 3. ovog Pravilnika u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi ovo pravo.

Član 46.

Radnik sa djetetom koje nije napunilo jednu godinu života ima pravo da radi do jedne godine polovinu radnog vremena, a za blizance i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.

Član 47.

Radnica koja rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je prema nalazu nadležnog ljekara potrebno da se oporavi od porođaja, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva.

Član 48.

1. Jedan od roditelja djeteta sa težim smetnjama u razvoju (teže hendikepirano dijete) ima pravo da radi polovinu radnog vremena u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili su oba roditelja zaposlena, a dijete nije smješteno u stacioniranu ustanovu.
2. Roditelju koji koristi pravo iz stava 1. ovog člana ne može se narediti da radi noću, prekovremeno i ne može mu se promijeniti radno mjesto rada ukoliko nije dao svoju pisanu saglasnost.
3. Pozorište može tražiti od radnika dokaz da drugi roditelj ne koristi pravo iz stava 1. ovog člana.

Član 49.

1. Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do 3. godine života djeteta.
2. Za vrijeme odsustva sa rada prava i obaveze na radu i u vezi sa radom miruju, odnosno radnik neće ostvariti pravo na plaću, niti druga prava iz radnog odnosa, a sa istim radnikom se sklapa sporazum o neplaćenom odsustvu.

11.4. Zaštita na radu

Član 50.

1. Pozorište je dužno u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o zaštiti od požara preduzimati sve radnje u cilju sprečavanja negativnih posljedica koje mogu ugroziti život i zdravlje radnika.

2. Pozorište je obavezno u skladu sa zakonima iz prethodnog stava, da donese opšte akte.
3. Pozorište ima obavezu svakom radniku osigurati sigurne uslove za rad, koji ni na koji način neće štetiti njegovom zdravlju i sigurnosti.
4. Sve dok se smetnje ne otklone radnik može, bez štetnih posledica po prava iz radnog odnosa odbiti raditi:
 - a. na poslovima i pod uslovima koji mogu dovesti do povrede na radu,
 - b. u prostorijama sa niskim ili visokim temperaturama štetnim po zdravlje (nižim od 10 ili višim od 30 stepeni Celzijusa),
 - c. rad neispravnim i nesigurnim sredstvima, te
 - d. rad sredstvima i uređajima za koje nisu stručno osposobljeni.

12. Sloboda udruživanja

Član 51.

1. Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, organizovati sindikat, te se u njega učlaniti, u skladu sa statutom ili pravilima tog sindikata.
2. Zakonito djelovanje Sindikata u Pozorištu, direktor ili drugi organ, ne može ograničiti niti zabraniti.
3. Direktor se zabranjuje miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje Sindikatom, kao i zagovaranje ili pružanje pomoći Sindikatu sa ciljem kontrolisanja istih.

Član 52.

1. Sindikat se formira na inicijativu najmanje 20% svih radnika u Pozorištu.
2. Mišljenja, prijedlozi, žalbe i svi nastali nesporazumi o pravima iz rada i po osnovu rada, rješavat će se direktnim pregovorima između direktora i Sindikata.

Član 53.

Ukoliko, zbog malobrojnosti zaposlenih (prema Zakonu o radu - minimalno 30) u Pozorištu nije formiran Sindikat, radnici se mogu udružiti sa kolegama iz drugih Pozorišta i organizovati Sindikat.

13. Štrajk

Član 54.

1. Ukoliko Sindikat ocijeni da se ne ostvaruju prava radnika u skladu sa odredbama ovog Pravilnika i drugih važećih akata, stupiće u pregovore sa nadležnim organom i zahtijevati da se preduzmu odgovarajuće mjere.

2. Ako zahtjevi Sindikata ne budu riješeni putem pregovora, isti će tražiti saglasnost od radnika da stupe u štrajk.
3. Štrajk organizuje i vodi Sindikat u skladu sa Zakonom o štrajku.

14. Raskid i prestanak ugovora o radu

Član 55.

1. Ugovor o radu prestaje na jedan od sljedećih načina:
 - a. smrću radnika;
 - b. sporazumom poslodavca i radnika;
 - c. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
 - d. kada radnik navrši 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine života, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
 - e. danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku penziju zbog gubitka radne sposobnosti;
 - f. otkazom ugovora o radu;
 - g. istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
 - h. ako radnik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora dužem od tri mjeseca, - danom stupanja na izdržavanje kazne;
 - i. ako radniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene te mjere,
 - j. pravosnažnom odlukom suda koja za posljedicu ima prestanak ugovora o radu,

Član 56.

1. Sporazumni prestanak ugovora o radu nastupa na osnovu pisanog akta - sporazuma između poslodavca i radnika.
2. Zahtjev za sporazumni prestanak ugovora o radu podnosi radnik pisanim putem.
3. Sporazumni prestanak ugovora o radu mora da sadrži sljedeće elemente:
 - a. podatke o zaposleniku,
 - b. dan prestanka ugovora o radu,
 - c. pravo na korištenje godišnjeg odmora (ukoliko nije ostvario ovo pravo),
 - d. obavezu radnika da ostane na radu određeno vrijeme (otkazni rok),
 - e. druge podatke bitne za ostvarivanje prava i obaveza radnika.

Član 57.

1. Radniku prestaje ugovor o radu po sili zakona kada navrši 65 godina života i 15 godina radnog staža osiguranja, odnosno navrši 40 godina radnog odnosa ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori.

2. Svaki radnik ima obavezu na pisani zahtjev direktora, i o trošku poslodavca, najdalje za sedam dana od dana prijema zahtjeva dostaviti dokaz o dužini trajanja staža osiguranja od nadležnih organa (Zavod za Penzijsko-invalidsko osiguranje, Porezna uprava).

Član 58.

1. Radniku prestaje ugovor o radu po sili zakona kada zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastane potpuna nesposobnost za rad utvrđena od strane stručnog nadležnog organa za ocjenu radne sposobnosti.
2. Ugovor o radu prestaje danom pravosnažnosti rješenja kojim je utvrđen gubitak radne sposobnosti.

Član 59.

Radniku, koji je osuđen na izdržavanje kazne zatvora duže od tri mjeseca, prestaje ugovor o radu danom stupanja na izdržavanje kazne.

Član 60.

Radniku kojem zbog izvršenja određenih krivičnih djela, prekršaja ili privrednih prestupa bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere koje sprečavaju radnika da adekvatno obavlja radne zadatke, prestaje ugovor o radu početkom primjene te mjere.

15. Otkaz, otkazni rokovi i forma otkaza

Član 61.

Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 30 dana ako:

- a. je otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga;
- b. radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa.

Član 62.

1. Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili za težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos.
2. Ukoliko se radi o blažim kršenjima radne obaveze, poslodavac će, prije otkazivanja ugovora o radu radnika pismeno upozoriti i ukazati mu na mogućnosti otkazivanja ugovora o radu.

Član 63.

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

Član 64.

1. Poslodavac daje otkaz ugovora o radu u pisanoj formi i uz obrazloženje.
2. Otkazi rok u otkazu koji daje poslodavac ne može biti kraći od 30 dana, osim ako je to drugačije određeno zakonom ili ovim Pravilnikom kroz postupak utvrđivanja disciplinske odgovornosti radnika.
3. Otkazni rok teče od dana uručenja otkaza radniku ili u slučaju odbijanja prijema istog, od dana objave otkaza na internoj oglasnoj ploči pozorišta.
4. Otkazni rok kojeg daje radnik ne može biti kraći od 7 dana, niti duži od 30 dana.

16. Otkaz s ponudom novog izmijenjenog ugovora

Član 65.

Otkaz ugovora o radu, te ponuda novog izmijenjenog ugovora o radu može se vršiti u sljedećim slučajevima:

- a. kada dođe do promjene u sistematizaciji poslova u Pozorištu ili promjene kadrovske strukture Pozorišta;
- b. kada se kroz period od najmanje godinu dana smanji obim poslova koje radnik obavlja do te mjere da je bespredmetan angažman radnika na tom radnom mjestu;
- c. i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu.

17. Naknada štete

Član 66.

1. Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
2. Ako štetu prouzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.
3. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
4. Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnom djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 67.

1. Da bi se utvrdila odgovornost radnika za učinjenu štetu treba da su ispunjeni sljedeći kumulativni uslovi:
 - a. da je šteta prouzrokovana od strane radnika na radu ili u vezi sa radom
 - b. da je šteta prouzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje
 - c. da postoji uzročna veza između radnje i posljedica i
 - d. da ne postoje razlozi za isključenje odgovornosti za naknadu štete.
2. U postupku utvrđivanja odgovornosti radnika za pričinjenu štetu, primjenjuju se odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

Član 68.

1. Naknada štete, ukoliko se ne može utvrditi u tačnom iznosu, može se izvršiti paušalno.
2. Naknada štete u paušalnom iznosu utvrđuje se:
 - a. ako se šteta ne može utvrditi u tačnom iznosu i
 - b. ako bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmjerne troškove.
3. Naknada štete vrši se obustavom isplate dijela plate, najviše u iznosu od 25% do konačne naplate cjelokupne štete.

Član 69.

Radnik koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao štetu trećem licu, a štetu nadoknadilo Pozorište, isti je dužan Pozorištu nadoknaditi isplaćenu visinu štete trećem licu.

18. Odgovornost radnika za disciplinske prekršaje

Član 70.

1. Disciplinski postupak u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva poduzimanje niza aktivnosti od strane direktora, kojima se utvrđuje postojanje kršenja odredaba ugovora o radu, Pravilnika o radu, Zakona o radu ili drugih općih ili pojedinačnih akata iz kojih proizilaze prava i obaveza radnika.
2. Aktivnosti iz prethodnog stava ovog člana obuhvataju, ne nužno ovim redoslijedom:
 - razgovor sa radnikom o navodno učinjenom prekršaju,
 - pozivanje radnika da se u pisanoj formi izjasni o prekršaju,
 - usmeno ili pismeno izjašnjavanje drugih radnika ili lica koja nisu u radnom odnosu sa Pozorištem a koja mogu imati saznanja korisna za disciplinski postupak, te
 - druge aktivnosti s ciljem nedvojbenog utvrđivanja postojanja ili nepostojanja disciplinske odgovornosti.
3. Direktor može postupak obustaviti, prekinuti ili donijeti jednu od odluka iz ovog Pravilnika.

Član 71.

Radnici su odgovorni za disciplinske prekršaje koje naprave na radu, kao i za postupke koji imaju negativne posljedice na Pozorište učinjene izvan radnog vremena.

19. Lakše povrede obaveza iz radnog odnosa

Član 72.

1. Lakšim povredama obaveza iz radnog odnosa smatraju se takva ponašanja čije posljedice imaju manji negativan utjecaj na rad Pozorišta lutaka u Mostaru, a ogledaju se u nemarnom odnosu prema radu kao što je:
 - a. neopravdano kašnjenje na posao do 10 minuta,
 - b. neopravdan odlazak ranije s posla do 10 minuta,
 - c. neopravdano kraće kašnjenje u izvršavanju odluka, sve u zavisnosti od prirode odluke i posljedica koje kašnjenje proizvede,
 - d. ometanje rada galamom, bukom ili na druge načine,
 - e. neopravdano odsustvo s posla, pod uslovom da isto odsustvo ne rezultira teškim posljedicama za proces rada,
 - f. svako drugo ponašanje koje u manjoj mjeri šteti radu Pozorišta.
2. Ponavljanje ovih ponašanja kroz period od najmanje pet dana tokom kalendarske godine, osnov je za otkaz ugovora o radu uz prethodnu obaveznu javnu opomenu radniku koja mora biti obrazložena.

20. Teške povrede obaveza iz radnog odnosa

Član 73.

1. Teške povrede obaveza iz radnog odnosa zbog kojih se daje **otkaz ugovora o radu** uz otkazni rok od 15 (petnaest) dana; **opomena pred otkaz** ugovora o radu ili **suspenzija s posla** do 30 (trideset) radnih dana su:
 - a. odbijanje izvršavanja radnih naloga/zadataka usmeno ili u pisanom obliku izdatih od neposredno nadređenog ili direktora, ukoliko se takav zadatak može podvesti pod opis radnog mjesta (radne obaveze) iz ovog Pravilnika ili Ugovora o radu osobe kojoj je nalog/naredba upućena;
 - b. ometanje rada na probama ili predstavama koje za posljedicu ima prekid predstave/probe na kraće ili duže vrijeme;
 - c. nezakonito raspolaganje sredstvima;
 - d. povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara, koja je takve prirode da ugrožava sigurnost imovine i drugih lica;

- e. zloupotreba položaja, prekoračenje datih ovlaštenja i davanje netačnih podataka o radu Pozorišta nadležnim organima s ciljem nanošenja materijalne ili nematerijalne štete Pozorištu;
- f. neopravdanog izostanka s posla jedan ili više dana; ukoliko isto izostajanje rezultira teškim narušavanjem procesa rada sa konkretnim i mjerljivim posljedicama,
- g. falsifikovanje dokumentacije Pozorišta;
- h. izazivanje nereda, tuče i upotreba alkohola ili nepropisanih lijekova za vrijeme rada, ili neposredno prije rada;
- i. ukoliko radnik u svojim javnim nastupima (izjave za medije, društvene mreže i sl.) iznosi neistinite informacije koje se tiču finansiranja i organizacije rada,
- j. krađa ili maliciozno oštećenje imovine pozorišta u paušalno procijenjenoj vrijednosti većoj od 100,00 KM (stotinu konvertibilnih maraka);
- k. nasilničko ponašanja, uključujući seksističko, rasističko i drugo opresivno ponašanje;
- l. svako drugo ponašanje kojim se na grub način krši radna disciplina.
- m. netačno evidentiranje radnih rezultata s namjerom da sebi ili drugome pribavi materijalnu korist,
- n. pronevjera ili krađa imovine i sredstava Pozorišta,
- o. često ponavljanje lakših povreda,
- p. odbijanje glumačke uloge,
- q. odbijanje dostavljanja traženih podataka za personalni dosije, uključujući a ne ograničavajući se na: ljekarsko uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti, podatke o stručnoj spremi, dužinu trajanja osiguranja ili dužini trajanja ukupnog radnog odnosa; pod uslovom da je poslodavac snosio troškove izdavanja istih;
- r. druge radnje kojima se na očigledan i grub način narušava rad i ugled Pozorišta ili prava drugih radnika.

21. Vrste disciplinskih mjera

Član 74.

1. Za lakše povrede radnih obaveza, poslodavac može izreći **pismenu opomenu**, koja se dostavlja samo radniku ili u slučaju odbijanja prijema iste, izlaže na internu oglasnu ploču.
2. Za teške povrede obaveza iz radnog odnosa, poslodavac može, alternativno, izreći sljedeće mjere:
 - a. **opomenu pred otkaz ugovora o radu** - izriče se u pisanom obliku i dostavlja se radniku na koga se odnosi, te na oglasnu ploču Pozorišta.
 - b. **suspenziju s posla** do 30 (trideset) radnih dana, pri čemu se istima plaća obračunava tako što se redovno obračunata bruto plaća za taj mjesec podijeli na broj dana u mjesecu, pa dobiveni iznos čini jednu bruto dnevnicu za taj mjesec. Ovako dobivena dnevnicu se oduzima od plate onoliko puta koliko radnik ima dana suspenzije s posla.

- c. **otkaz ugovora o radu** - izriče se u pisanom obliku i dostavlja se radniku na koga se odnosi, te postavlja na oglasnu ploču Pozorišta.

22. Postupak i izricanje disciplinskih mjera

Član 75.

1. Postupak izricanja disciplinskih mjera provodi direktor, samoinicijativno ili po prijedlogu drugog radnika zbog saznanja o učinjenoj povredi obaveza iz radnog odnosa.
2. Samo prije donošenja odluke iz člana 71. stav 2. alineja druga i treća („b“ i „c“) ovog Pravilnika, direktor je dužan pismeno pozvati radnika da se izjasni o navodima koji mu se stavljaju na teret.
3. Radniku koji odbija preuzeti poziv na očitovanje o učinjenom prekršaju, ili bilo koji drugi akt iz ovog Pravilnika, isti se može dostaviti objavom na oglasnoj ploči Pozorišta uz sastavljanje službene zabilješke.
4. Akt dostavljen radniku na način iz prethodnog stava ovog član, smatra se dostavljenim istekom roka od 3 radna dana od dana objave na oglasnoj ploči Pozorišta.

POGLAVLJE II – Odredbe o plaćama i drugim naknadama

23. Opšte odredbe o plaćama i drugim naknadama

Član 76.

1. Za obavljeni posao, radniku pripada plaća u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.
2. Plaće radnika su sva novčana primanja koja radnik ostvari po osnovu radnog odnosa za puno radno vrijeme, normalne uslove i rezultate rada.
3. Plaća radnika ne može biti manja od plate utvrđene Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.
4. U slučaju razlika u iznosima određenim aktima iz prethodnog stava, primjenjuje se odredba najpovoljnija za radnika.

Član 77.

Poslodavac je dužan radniku jedanput mjesečno obezbijediti obračun i isplatu plate i to najkasnije do 30-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 78.

1. Radniku se bez njegove saglasnosti ne može obustaviti isplata plaće ili izvršiti njeno umanjenje, izuzev u slučajevima određenim zakonom ili ovim Pravilnikom.
2. Radniku se plaća može umanjiti za ispunjenje zakonskog izdržavanja do jedne polovine plaće, a za ostala novčana potraživanja najviše do 1/3 plaće.
3. Radniku se plaća može obustaviti ili umanjiti na osnovu administrativne zabrane ili akta ekvivalentnog administrativnoj zabrani; ili na osnovu odluke kojom je utvrđena odgovornost radnika za materijalnu štetu.

Član 79.

1. Radniku koji pored poslova svog radnog mjesta odlukom poslodavca obavlja i druge poslove (poslove koji nisu popunjeni u skladu sa ovim Pravilnikom), direktor svojom odlukom može dodijeliti najviše do 50% neto plate tog radnog mjesta.

Član 80.

1. Poreze i obavezne doprinose na plaće radnika uplaćuje Pozorište.
2. Plaće se isplaćuju u neto iznosu po odbitku poreza i doprinosa kao i zakonskih obustava (krediti, alimentacije).

Član 81.

1. Sve vrste isplata po osnovi plaća i naknada vrše se na osnovu ovog Pravilnika i ugovora o radu.
2. Podaci o plaćama su javni, a podaci o pojedinačnim isplatama su tajni.
3. Odavanje tajne iz prethodnog stave čini povredu radne obaveze.
4. Prilikom isplate plate, Pozorište je dužno radniku uručiti pismeni obračun plate.
5. Ako Pozorište na dan dospelosti ne isplati platu ili naknadu plate, ili je ne isplati u cjelosti, dužno je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće/naknade plate radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Član 82.

1. Pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripada plaća u visini od 70% od osnovne plate koju bi ostvario na radnom mjestu za koje se osposobljava.

2. Izuzetno, odlukom direktora može biti isplaćen i veći iznos ukoliko pripravnik ostvari naročito uspješne rezultate na određenom radnom mjestu.

24. Sadržaj plaća

Osnovna plaća

Član 83.

1. Plaća radnika sastoji se od:
 - a. osnovne plaće, koja se sastoji od osnovice za isplatu i koeficijenta složenosti poslova;
 - b. dijela plaće za radni učinak;
 - c. dodatka na plaću na osnovu otežanih uslova rada, prekovremenog rada, noćnog rada, rada na dane sedmičnog odmora, praznika ili drugog zakonom određenog neradnog dana;
 - d. dodatka za minuli rad od 0,6 % za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca.
2. Plaću radnika čine zbirno stavke pod a., b., c. i d., stava 1. ovog člana.
3. Osnovna plaća radnika dobije se množenjem neto osnovice i isplatnog koeficijenta definisanog za svako radno mjesto.
4. Osnovica se utvrđuje posebnom Odlukom Upravnog odbora, a koeficijenti se utvrđuju Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Pozorišta.

25. Evidencija prisustva na radu

Član 84.

1. Evidenciju prisustva i radnog učinka radnika vode rukovodioci službi ili drugi radnici u skladu s odlukom direktora, a ista obavezno sadrži:
 - a. naslov sa navedenim mjesecom i godinom za koju se evidencija vodi,
 - b. potpis rukovodioca koji je vodio evidenciju,
 - c. potpis direktora koji odobrava evidenciju,
 - d. ukupan broj dana u mjesecu,
 - e. broj radnih dana u mjesecu,
 - f. broj prisutnih dana na poslu za svakog radnika,
 - g. broj opravdano i neopravdano odsutnih dana za svakog radnika,
 - h. po potrebi na napomenu i druge podatke važne za evidenciju prisustva i radnog učinka radnika.
2. Evidencija iz prethodnog stava dostavlja se direktoru i računovodstvu, i osnov je za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
3. Radnicima koji budu na bolovanju do 42 dana, bolovanje je plaćeno sa 100% iznosom, preko 42 dana sa 80% iznosom, osim ako ovim Pravilnikom, zakonom ili drugim općim aktom nadležnog tijela nije drugačije određeno.

4. Radnicima koji u toku obračunskog perioda budu neopravdano odsutni s posla, plata se obračunava tako što se redovno obračunata bruto plata za taj mjesec podijeli na broj dana u mjesecu, pa dobiveni iznos čini jednu bruto dnevnicu za taj mjesec. Ovako dobivena dnevnicu se oduzima od bruto plate onoliko puta koliko radnik ima neopravdanih dana izostanka s posla.

Član 85.

1. Osnovna plaća uvećat će se za:

- a) prekovremeni rad najmanje 30% od bruto satnice,
- b) noćni rad najmanje 30% od bruto satnice,
- c) rad na dan sedmičnog odmora najmanje 20% od bruto satnice,
- d) rad na dan državnog ili vjerskog praznika proglašenog neradnim danom, najmanje 50% od bruto satnice.

1. Dodaci se međusobno ne isključuju.

2. Prekovremeni rad podrazumijeva da je radnik radio više od stotinušezdeset sati mjesečno.

25. Naknade za ishranu, prevoz i službena putovanja

25.1. Naknada za ishranu

Član 86.

1. Ukoliko poslodavac nije organizovao ishranu radnika na poslu, radnik ima pravo na novčanu naknadu za ishranu (topli obrok) u iznosu od najmanje 0,5% od prosječne plate isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine prema zadnjim objavljenim statističkim podacima, za svaki dan proveden na poslu prema evidenciji iz člana 85. ovog Pravilnika.
2. Tačan iznos naknade, na prijedlog direktora posebnom odlukom određuje Upravni odbor u skladu sa raspoloživim sredstvima.
3. Naknada za ishranu se isplaćuje mjesečno, najkasnije do desetog u mjesecu, za prethodni mjesec.

25.2. Naknada za prevoz na posao/sa posla

Član 87.

1. Radnik koji ima prijavljeno mjesto boravka/prebivališta udaljeno najmanje 4 km (četiri kilometra) i najviše 20 km (dvadeset kilometara) od mjesta rada (zgrade Pozorišta), ima pravo naknade troškova za put na posao i s posla.

2. Naknada iz prethodnog stava se obračunava isključivo na temelju naknade za plaćenu mjesečnu kartu za javni prijevoz, a ako to nije moguće zbog nepostojanja adekvatne linije prijevoza, isplaćuje se naknada za korištenje vlastitog automobila ili drugog prijevoznog sredstva u visini mjesečne karte najbliže zone prijevoza.
3. Naknada za prevoz se isplaćuje mjesečno uz plaću za prethodni mjesec.
4. Radnik je dužan, po zahtjevu poslodavca dostaviti dokaz o mjestu prebivališta / boravka, a u svrhu obračuna naknade za prevoz.

25.3. Naknada za službeno putovanje

Član 88.

1. Radnik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem na službeno putovanje.
2. Na naknadu za službeno putovanje imaju pravo i lica koja nisu u radnom odnosu, ako su prethodno uspostavila ugovorni odnos sa Pozorištem i ako su upućena na službeno putovanje.
3. Visina dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu utvrđuje se u visini koju utvrdi Vlada FBiH svojom odlukom za tekuću godinu.
4. Pripadajuća dnevica za službeno putovanje umanjuje se za 30% ako su obezbjeđeni troškovi ishrane.

Član 89.

1. Pod službenim putovanjem iz člana 89. ovog Pravilnika podrazumijeva se putovanje van mjesta redovnog zaposlenja radnika i lica po ugovoru, u zemlji i inostranstvu radi obavljanja određenog službenog posla za Pozorište a koje radniku upućenom na to putovanje prouzrokuje posebne troškove.
2. Nalog za službeno putovanje izdaje direktor Pozorišta.

Član 90.

1. Izdaci za naknadu troškova službenog putovanja obuhvataju troškove za:
 - a. ishranu
 - b. smještaj i
 - c. naknadu troškova prevoza.
2. Naknada troškova za ishranu priznaje se radniku u visini dnevnice, a troškovi smještaja i prevoza u visini računa za troškove na način propisan ovim Pravilnikom.

Član 91.

Pod dnevnicom u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se naknada troškova za ishranu na službenom putovanju, definisana stavom 3. član 89. ovog Pravilnika.

Član 92.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje, i to:

- a) jednu dnevnicu za svaka 24 sata ako putovanje traje više dana,
- b) jednu dnevnicu ako putovanje traje najmanje 12 sati a najviše 24 sata, i
- c) pola dnevnice ako putovanje traje najmanje 8 sati i najviše 12 sati.

25.3.1. Obračun, isplata i pravdanje putnih troškova

Član 93.

1. Dnevnice po službenom putovanju u zemlji obračunavaju se od polaska prevoznog sredstva do sata povratka prevoznog sredstva kojim putuje.
2. U slučaju korištenja vlastitog automobila vrijeme polaska i povratka računa se od vremena naznačenog u nalogu i izvještaju o službenom putovanju.
3. Dnevnice određene za stranu državu u koju se službeno putuje, obračunavaju se od sata prelaska granice BiH, a dnevnice određene za stranu državu iz koje se dolazi do sata prelaska granice BiH.
4. Ako se za službeno putovanje upotrebljava brod, dnevnicu se obračunava od sata polaska broda do sata povratka broda u pristanište BiH.
5. Ako se službeno putuje u više zemalja, u odlasku se obračunava dnevnicu utvrđenu za stranu državu u kojoj počinje službeno putovanje, a u povratku dnevnicu utvrđenu za stranu državu u kojoj je službeno putovanje završeno.
6. Za svako zadržavanje, odnosno proputovanje kroz stranu državu koje traje duže od 12 sati, obračunava se dnevnicu za tu stranu državu.

Član 94.

1. Izdaci za prevoz učinjeni na službenom putovanju, priznaju se u visini cijene iz putničke tarife za prevoz sredstava one vrste i razreda koji se mogu upotrijebiti za službeno putovanje prema putnom nalogu.
2. Obračun troškova vrši se na osnovu priloženih karata, a izuzetno, kada se karte izgube, po važećoj tarifi, bez prilaganja karata, uz pismeno obrazloženje.

3. Izdaci prevoza u lokalnom saobraćaju, priznaju se samo na osnovu priloženih karata.
4. Izdaci za taksi usluge priznaju se na osnovu računa.

Član 95.

1. Radniku kome se odobri na službenom putovanju korištenje putničkog automobila u ličnoj svojini, priznaje se naknada u visini 15 % iznosa prodajne cijene jednog litra goriva za svaki pređeni kilometar.
2. Izvještaj o pređenim kilometrima podnosi se uz putni nalog, kao i potreban obračun sa potpisom podnosioca obračuna.
3. Putni nalozi ispravni su, i kao takvi osnov za naplatu učinjenih izdataka, samo ako su uredno popunjeni i pravdani.

Član 96.

1. Pod ostalim izdacima koji mogu nastati u vezi službenog putovanja podrazumijevaju se izdaci kao što su:
 - a) vakcinisanje i ljekarski pregledi,
 - b) takse i telefonski troškovi,
 - c) izdaci za prevoz i prenos pošte,
 - d) drugi prateći izdaci na službenom putovanju.
2. Izdaci iz prethodnog stava priznaju se i obračunavaju na osnovu računa i drugih dokumenata.

Član 97.

1. Radnik upućen na službeno putovanje ima pravo, da prije polaska na službeni put, naplati od Pozorišta akontaciju u visini predračunskih-procijenjenih troškova za hranu, smještaj, prevoz i ostale troškove koji će nastati na službenom putovanju.
2. Akontacija se odobrava putnim nalogom.

Član 98.

1. Izdaci za službeno putovanje priznaju se na osnovu obračuna troškova koji se u roku od pet dana, po završetku putovanja, podnose u skladu sa odredbama ovog Pravilnika, uz pismeni izvještaj o izvršenom službenom putovanju, ovjeren od strane naredbodavca za službeno putovanje i ustanove u koju je upućen na službeno putovanje.
2. Uz obračun iz prethodnog stava, koji je pisan na putnom nalogu, prilažu se dokumenti kao dokaz o plaćenim računima za:

- a) smještaj (račun)
 - b) prevoz (razne karte, rezervacije, račun kola za spavanje, kabine na brodu,
 - c) kilometraža za vlastiti automobil itd.)
3. Za isplatu troškova putovanja nastalih u inostranstvu, prilaže se i kursna lista nacionalne valute, a ako se ne priloži, primjenjuje se zvanični kurs Centralne banke za taj period.

25.4. Reprezentacija

Član 99.

1. Iz sredstava ukupnih prihoda mogu se izdvojiti sredstva za reprezentaciju.
2. Reprezentacija je izdatak koji se javlja u toku redovnog poslovanja Pozorišta, sa ciljem ostvarenja i održavanja poslovnih odnosa, obilježavanja godišnjica i drugih značajnih događaja.

Član 100.

1. Sredstva za reprezentaciju su sredstva za troškove: jela, pića i osvježenja koja se služe tokom radnih sastanaka, i drugi izdataci koji su u skladu sa ovom Pravilnikom i drugom legislativom koja definiše ovu oblast.
2. Visina sredstava utvrđuje se Finansijskim planom Pozorišta, i ne može biti veća od 3% od ukupno planiranog prihoda Pozorišta.
3. O korištenju sredstava reprezentacije odlučuje direktor.
4. Utrošena sredstva reprezentacije se pravdaju mjesečno, najkasnije do petog u mjesecu za prethodni mjesec.

26. Druge naknade

26.1. Pravo na regres za godišnji odmor

Član 101.

1. Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor u visini od najmanje 50% prosječne plaće isplaćene u Federaciji Bosne i Hercegovine, pod uslovom da je Bilas stanja Pozorišta lutaka u Mostaru pozitivan i da obračun/isplata regresa ne bi vodila ka negativnom poslovanju Pozorišta.
2. Odluku o isplati regresa za svaku godinu, donosi direktor najkasnije do 30. juna tekuće godine.
3. Odluka treba da sadrži visinu regresa i vrijeme isplate regresa.

26.2. Pravo na otpremninu u slučaju penzionisanja

Član 102.

Radnik kome prestane radni odnos zbog odlaska u penziju ima pravo na otpremninu u visini trostrukog iznosa svoje plaće koju je imao u mjesecu u kojem je ostvario pravo na penziju ili u visini tri prosječne plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom statističkom podatku ako je to za njega povoljnije.

26.3. Pravo na otpremninu u slučaju raskida radnog odnosa

Član 103.

Radniku kojem Pozorište otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u Pozorištu, bez obzira na vrstu ugovora o radu, ima pravo na otpremninu u iznosu 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Pozorištu; osim ako se ugovor otkazuje zbog kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane zaposlenika.

27. Nagrade i dodaci na plaću

27.1. Nagrade za izuzetno uspješno obavljanje poslova

Član 104.

1. U zavisnosti od rezultata rada koji su mjerljivi i dokazivi, direktor može donijeti odluku o dodatku na plaću radniku, ali najviše u iznosu do 50 % od osnovne plaće radnika isplaćene u mjesecu koji prethodi nagrađivanju.
2. Plaća radnika se povećava u slučaju posebnih rezultata i zalaganja na radu, koji za rezultat imaju unapređenje procesa rada i/ili uštede na radu.
3. Rukovodioci sektora mogu dati prijedlog direktoru o uvećanju plaće određenim radnicima.

27.2. Jubilarne nagrade

Član 105.

1. Radniku se može isplatiti jubilarna nagrada za neprekidan rad u Pozorištu, za:
 - a) 10 godina - 0,50 prosječne mjesečne plaće,
 - b) 15 godina - 1 prosječna mjesečna plaća
 - c) 20 godina - 1,25 prosječne mjesečne plaće

- d) 25 godina - 1,5 prosječne mjesečne plaće
 - e) 30 godina - 1,75 prosječne mjesečne plaće i
 - f) 35 godina - 2 prosječne mjesečne plaće.
2. Osnovica za utvrđivanje visine jubilarne nagrade je prosječna plaća radnika ostvarena u prethodna tri mjeseca.

Član 106.

Pozorište može povodom državnih ili drugih praznika, ili na osnovu dobrih finansijskih i drugih rezultata, ušteda ili racionalizacija, nagraditi radnike nagradom u fiksnom iznosu kojeg odredi direktor svojom odlukom, a koji ne može biti veći od 15 % od neto plate radnika obračunate za mjesec u kojem se nagrađuje.

27.3. Novčana pomoć u slučaju smrti ili teške bolesti radnika

Član 107.

1. U slučaju smrti radnika uslijed nesreće na poslu ili teškog profesionalnog oboljenja, njegovoj porodici/njemu se isplaćuje novčana naknada u visini 3 (tri) prosječne neto plaće isplaćene u FBiH prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.
2. U slučaju smrti radnika ili teške invalidnosti koja nije posljedica nesreće na poslu, isplaćuje se naknada najmanje dvije plate iz prethodnog stava.
3. Članom uže porodice smatraju se osobe iz člana 34. stav 2. ovog Pravilnika.

Član 108.

1. Izuzetno od odredbi prethodnog člana, u slučaju oboljenja radnika koje iziskuje povećane troškove liječenja, medicinske operativne zahvate, fizikalnu terapiju, rehabilitaciju, nabavku lijekova van esencijalne liste, medicinskih pomagala i slično, te druge troškove čiji ukupan iznos premašuje iznos prosječne plaće u Federaciji BiH, direktor može radniku isplatiti jednokratna novčana pomoć u visini najviše tri prosječne neto plaće isplaćene u Federaciji BiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
2. Uz zahtjev za isplatu novčane pomoći u slučajevima iz stava 1. ovog člana, obavezno se prilažu liječnički nalazi s utvrđenom dijagnozom izdani od mjerodavne zdravstvene ustanove, dokazi o predstojećem ili obavljenom medicinskom operativnom zahvatu i hospitalizaciji, te račun/predračun o troškovima nabavke lijekova, ortopedskih i drugih pomagala; osim ukoliko su ovakvi dokazi iz općepoznatih razloga suvišni.

27.4. Novčana pomoć u slučaju teške bolesti ili smrti člana porodice radnika

Član 109.

1. U slučaju teškog invaliditeta/teške bolesti člana uže porodice radnika, ili smrti člana uže porodice radnika, istom će se isplatiti jednokratna novčana pomoć u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene u FBiH prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.
2. Pod teškom bolešću u smislu stava 1. ovog člana smatra se akutna tuberkuloza, maligna oboljenja, endemska nefropatija, stanje poslije hirurškog zahvata srca, sva degenerativna oboljenja centralnog nervnog sistema, infarkt (srčani ili moždani), oboljenja mišićnog sistema i paraliza, kao i svaka druga bolest koja nedvojbeno i u teškoj mjeri otežava život osobe, usljed čega ista ima potrebu za tuđom njegom.
3. Bolest se dokazuje na osnovu dijagnoze izdane od strane ovlaštene osobe, odnosno zdravstvene ustanove.

Član 110.

1. Pomoć iz člana 109. se isplaćuje nakon upućenog zahtjeva lica koje ima pravo na pomoć, i uz dostavu dokaza (*liječničkih nalaza*).
2. Rok za isplatu pomoći na osnovu opravdanog zahtjeva je 3 dana od dana prijema zahtjeva.

27.5. Naknade za obuke i obrazovanje

Član 111.

1. Radnik ima pravo na nadoknadu ili plaćanje troškova obrazovanja ili obuke, koja je neposredno vezana za potrebe Pozorišta.
2. Direktor upućuje radnike na obrazovanje i obuke, ukoliko je to neophodno radi unapređenja procesa rada i ova odluka osnov je za isplatu naknade troškova obrazovanja i obuke.
3. Radnik može dati inicijativu za obuku/obrazovanje.
4. Svaka odluka o isplati naknade mora sadržavati iznos naknade i rok isplate.

28. Dužnosti i odgovornost radnika

Član 112.

1. Radnici su odgovorni za svoj rad, odnosno, za radnje koje preduzimaju, kao i za radnje koje su bili dužni, a propustili su ih da preuzmu.
2. Za povrede radnih obaveza, radnici odgovaraju disciplinski, na način i prema postupku utvrđenom ugovorom o radu, ovim Pravilnikom i drugim važećim aktima.

29. Završne odredbe

Član 113.

1. Radnici Pozorišta Mostar koji na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika imaju zaključene ugovore o radu, zadržavaju svoja radna mjesta, a samo uz vlastiti pristanak mogu biti premješteni na druga radna mjesta u skladu sa stručnom spremom i vlastitim znanjima.
2. Ovaj Pravilnik stupa na snagu 01.09.2020. godine, a isti se objavljuje na internoj oglasnoj ploči.

Član 114.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Pozorišta lutaka Mostar broj 01-45/01 od 26.04.2001. godine kao i drugi akti u dijelu u kojem su u suprotnosti sa ovim Pravilnikom.

Broj: 02-39/20
Mostar, 15.10.2020.

Selma Salčin
predsjednica Upravnog odbora