

Na osnovu člana 27. stav 1. alineja 6. Zakona o ustanovama ("Službeni list RBiH", br. 6/92, 8/93 i 13/94), člana 107. Zakona o radu ("Službene novine FBiH", br.43/99, 32/00 i 29/03), člana 42. Zakona o pozorišnoj djelatnosti ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 14/00), člana 11, 12.,13., i 16. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pozorišnoj djelatnosti ("Službene novine Kantona Sarajevo", br. 25/06), Opšteg kolektivnog ugovora za teritoriju FBiH ("Službene novine FBiH" br. 54/05) te člana 38. Pravila JU "Pozorište mladih" Sarajevo, Upravni odbor JU "Pozorišta mladih" Sarajevo, na sjednici održanoj dana **15. jula 2013.** godine, usvojio je

P R A V I L N I K A O R A D U
JAVNE USTANOVE "POZORIŠTE MLADIH" SARAJEVO
(u daljem tekstu: Pozorište)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) u Javnoj ustanovi "Pozorište mladih" (u daljem tekstu: Pozorište) uređuje se:

- I osnovne odredbe
- II zaključivanje ugovora o radu,
- III unutrašnja organizacija i sistematizacija rada
- IV radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- V odmori i odsustva,
- VI plaće i naknade plaća zaposlenika; te primanja koja nemaju karakter plaća zaposlenika i saradnika
- VII obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u toku rada
- VIII zaštita zaposlenika
- IX odgovornost zaposlenika i naknada štete,
- X prestanak ugovora o radu,
- XI mirovanje radnog odnosa
- XII ostvarivanje prava i obaveza zaposlenika
- XIII privremeni i povremeni poslovi
- XIV završene odredbe.

II ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Član 2.

1) Zaključivanjem ugovora o radu između Pozorišta, kao poslodavca i lica koje traži zaposlenje, kao zaposlenika, zasniva se radni odnos.

2) Poslodavac i zaposlenik slobodno i ravnopravno, uz jednake uslove propisane zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, učestvuju u tržištu radne snage.

Član 3.

1) Radni odnos u Pozorištu zasniva se sa pozorišnim umjetnicima i drugim pozorišnim radnicima (zaposlenici).

2) Pozorišni umjetnici u Pozorištu su: dramski glumci, reditelji, dramaturzi, scenografi, kostimografi, inspicijenti, stvaraoci (vajari) i animatori lutki.

Član 4.

Ugovor o radu sa zaposlenikom se zaključuje na osnovu Odluke direktora Pozorišta o ukazanoj potrebi za popunu određenog radnog mjesta, tj. za zasnivanjem radnog odnosa, a u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

Član 5.

Zaposlenik ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog rase, boje kože, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovinskog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća, a u smislu ostvarivanja svih prava i obaveza koje proističu iz radnog odnosa.

Vrste i sadržaj ugovora o radu

Član 6.

1) Ugovor o radu zaključuje se:

- a) na neodređeno vrijeme i
- b) na određeno vrijeme.

2) Ugovor o radu se može zaključiti na određeno vrijeme, ali ne na period duži od 2 godine.

Član 7.

1) Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se sa pozorišnim umjetnicima (dramski glumci, reditelji, koreografi, dramaturzi, scenografi, kostimografi, inspicijenti, vajari) na period od 2 godine, odnosno za vrijeme trajanja uloge.

2) Ugovor o radu se neće produžavati sa onim pozorišnim umjetnicima koji nisu bili angažovani u prethodnom ugovornom periodu u projektima Pozorišta, izuzev u slučaju bolesti ili ako krivicom poslodavca nije angažovan u ugovornom periodu.

3) Pozorišni umjetnici i drugi pozorišni zaposlenici sa kojima se neće zaključiti novi ugovor o radu, obavještavaju se o tome najkasnije 6 mjeseci prije isteka ugovorenog roka.

Član 8.

1) Odredbe člana 7. neće se primjenjivati na dramske umjetnike sa najmanje 18 godina radnog staža i ostale pozorišne umjetnike sa najmanje 20 godina radnog staža.

2) Sa umjetnicima iz prethodnog stava zaključuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Član 9.

Ako se zaposlenik upućuje na rad u inostranstvo, zaključuje se pismeni ugovor o radu prije upućivanja zaposlenika kojim se reguliše trajanje rada u inostranstvu, valuta u kojoj će se isplaćivati plaća i druga primanja na koja zaposlenik ima pravo i uslovi vraćanja u zemlju.

Član 10.

1) Ugovor o radu zaključuje se u pismenoj formi i sadrži osnovne elemente propisane Zakonom o radu i Zakonom o pozorišnoj djelatnosti.

2) Ugovor o radu sadrži podatke o:

- a) Nazivu i sjedištu Pozorišta
- b) Imenu i prezimenu zaposlenika
- c) Trajanju ugovora o radu
- d) Danu otpočinjanja rada
- e) Mjestu rada
- f) Radnom mjestu na kojem zaposlenik radi i kratak opis poslova
- g) Dužini i rasporedu radnog vremena
- h) Plaći, dodacima na plaću, periodima isplate plaće
- i) Trajanju godišnjeg odmora
- j) Otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati ugovorne strane i
- k) Druge podatke u vezi sa uvjetima rada utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Član 11.

- 1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor Pozorišta.
- 2) Zasnivanje radnog odnosa sa zaposlenikom vrši se u skladu sa posebnim uslovima za određeno radno mjesto utvrđeno u skladu sa organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta u Pozorištu.
- 3) Ako poslodavac ne zaključi ugovor o radu sa zaposlenikom u pismenoj formi, dužan je da zaposleniku uruči pismenu izjavu koja sadrži podatke propisane zakonom o radu.
- 4) Pismenu izjavu iz prethodnog stava ovog člana poslodavac je dužan uručiti zaposleniku:
 - a) u roku od jednog mjeseca od dana kada zaposlenik otpočne da radi kod poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme,
 - b) najkasnije na dan kada zaposlenik otpočne da radi za poslodavca kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme.
- 5) Ako poslodavac ne uruči pismenu izjavu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, takav ugovor smatrat će se ugovorom zaključenim na neodređeno vrijeme, ako to nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorom, ili ako poslodavac dokaže da je ugovor o radu bio zaključen na određeno vrijeme.

Član 12.

- 1) Ugovor o radu se zaključuje na neodređeno vrijeme, ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.
- 2) Ako ugovor nema utvrđen rok trajanja, smatrat će se ugovorom na neodređeno vrijeme.

Član 13.

Ugovor o radu se zaključuje na određeno vrijeme u slučajevima:

- a) zamjene privremeno odsutnog zaposlenika
- b) rada na određenom projektu
- c) privremenog povećanja obima poslova
- d) rukovodeća radna mjesta na period od četiri godine
- e) pozorišni umjetnici (glumci, reditelji, dramaturzi, scenografi, kostimografi, inspicijenti, stvaraoci i animatori lutaka) na period od dvije godine.
- f) obavljanja privremenih i povremenih poslova koji će se utvrđivati odlukom direktora
- g) drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Član 14.

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Član 15.

Pozorišni umjetnici u radnom odnosu mogu pripremati i organizovati dramske, muzičke, i druge slične ansamble u cilju povremenog pripremanja javnog izvođenja umjetničkih programa ili se angažovati u radu drugih pozorišta, filmskim i televizijskim projektima, samo uz pismenu saglasnost matičnog Pozorišta.

Zasnivanje radnog odnosa po oglasu ili konkursu

Član 16.

Zasnivanje radnog odnosa sa zaposlenikom vrši se u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o pozorišnoj djelatnosti i kolektivnim ugovorom i Pravilima Pozorišta, a uz prethodnu saglasnost Vlade kantona Sarajevo.

Član 17.

- 1) Upraznjena radna mjesta u Pozorištu se mogu popunjavati na osnovu prethodno raspisanog javnog oglasa.
- 2) Odluku o raspisivanju oglasa donosi direktor - umjetnički rukovodilac.
- 3) Za popunu radnog mjesta direktora - umjetničkog rukovodioca Upravni odbor raspisuje javni konkurs.

Član 18.

- 1) Ukoliko se radni odnos zasniva na osnovu javnog oglasa, oglas ostaje otvoren 8 (osam) dana od dana objavljivanja.
- 2) Ukoliko se radni odnos zasniva na osnovu konkursa, konkurs ostaje otvoren 15 (petnaest) dana.
- 3) Rok za izbor zaposlenika ne može biti duži od 30 (trideset) dana od dana isteka roka za podnošenje prijave na oglas, odnosno konkurs.

Član 19.

U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa utvrđuju se uslovi koje zaposlenik mora ispunjavati za vršenje poslova tog radnog mjesta, te druge podatke utvrđene Zakonom.

Član 20.

- 1) Odluku o izboru zaposlenika prijavljenih po oglasu donosi direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta.
- 2) Odluku o izboru kandidata prijavljenih po konkursu donosi Upravni odbor tj. vrši izbor i imenovanje direktora - umjetničkog rukovodioca.
- 3) Ugovor o radu sa svim zaposlenicima potpisuje direktor - umjetnički rukovodilac, a ugovor o radu sa direktorom - umjetničkim rukovodiocem potpisuje predsjednik Upravnog odbora Pozorišta.

Provjera sposobnosti i probni rad

Član 21.

Prije donošenja odluke o izboru kandidata može se prethodno provjeriti radna i stručna sposobnost za vršenje poslova svih zaposlenika, osim zaposlenika sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.

Član 22.

1) Provjeru iz prethodnog člana vrši Komisija sastavljena od neparnog broja članova, a koju imenuje direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta.

2) Članovi komisije moraju imati isti stepen stručne spreme kao zaposlenik čija se radna i stručna spremnost provjerava, a najmanje jedan član mora da bude iste struke.

Pripravnici

Član 23.

1) Poslodavac može zaključiti ugovor o obavljanju pripravničkog staža sa pripravnikom na određeno vrijeme u trajanju do 6 (šest) mjeseci sa SSS, III i IV stepen stručne spreme, a za pripravnike sa VS ili VSS, VI i VII stepen stručne spreme, na 1 (jednu) godinu dana.

2) Ugovor se zaključuje u pisanoj formi.

3) Pripravnikom se smatra lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju.

4) Pripravnik, nakon završenog pripravničkog staža, polaže pripravnički ispit u roku od 30 dana pred Komisijom koju imenuje direktor Pozorišta odlukom.

5) Članovi Komisije pred kojom pripravnik polaže pripravnički ispit moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik, a najmanje jedan član Komisije mora da bude iste struke.

6) Ukoliko pripravnik ne položi pripravnički ispit ima pravo ponovnog polaganja u roku od tri mjeseca.

7) O položenom ispitu pripravniku se izdaje uvjerenje.

8) Pripravnički staž može se skratiti ako pripravnik pokazuje vanredne rezultate za poslove koje će obavljati.

9) Plaće pripravnika se obračunavaju u procentu od 90% od najniže plaće odgovarajućeg stepena stručne spreme.

Volonterski rad

Član 24.

1) Poslodavac može, na zahtjev zainteresovanog lica kojem je poslije školovanja propisan pripravnički staž zakonom i ovim Pravilnikom, primiti to lice na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa i bez plaće za volonterski rad.

2) Sa volonterom se zaključuje pismeni ugovor o volonterskim radu.

3) Volonter sa punim radnim vremenom na temelju zaključenog ugovora o volonterskom radu ima pravo na naknadu za prijevoz na posao i sa posla i naknadu za ishranu za vrijeme rada (topli obrok) i pravo po osnovu osiguranja za slučaj povrede na radu, pod istim uvjetima kao zaposlenici, a u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

4) Volonterski rad može trajati najduže jednu godinu, a provedeni period se računa u pripravnički staž i u radno iskustvo kao uvjet za rad na određenim poslovima.

5) Po završenom volonterskom radu volonter polaže stručni ispit pred Komisijom koju imenuje direktor Pozorišta odlukom.

6) O položenom ispitu izdaje se uvjerenje.

Probni rad

Član 25.

1) Prilikom zaključivanja ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad u trajanju od tri mjeseca za zaposlenike 6., 7. i 8. stepena stručne spreme i dva mjeseca za zaposlenike sa nižim stepenom stručne spreme.

2) Provjeru stručnih i radnih sposobnosti zaposlenika obavlja Komisija koju imenuje direktor Pozorišta odlukom.

3) Odredbe o probnom radu, ako su ugovorene, moraju biti sadržane u ugovoru o radu.

4) Ako je ugovoren probni rad, a provjera stručnih i radnih sposobnosti je negativna, zaposleniku prestaje radni odnos uz otkazani rok od najmanje sedam dana.

5) Prijedlog za produženje ili prestanak radnog odnosa po osnovu ugovora sa ugovorenim probnim radom daje neposredni rukovodilac zaposlenika s kojim je ugovor potpisan.

III UNUTRAŠNJA ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADA

Član 26.

1) Unutrašnja organizacija i sistematizacija rada regulisana je Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Pozorišta,

2) Pravilnikom iz prethodnog stava utvrđuje se: sistematizacija radnih mjesta, raspoređivanje zaposlenika, broj izvršilaca i opis poslova i radnih zadataka, kao i uslovi koje zaposlenici treba da ispunjavaju za obavljanje poslova radnog mjesta.

IV RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Radno vrijeme

Član 27.

Puno radno vrijeme zaposlenika traje najduže 40 (četrdeset) sati u petodnevnoj sedmici, ali ako priroda posla to zahtijeva, radno vrijeme se može preraspodijeliti, s tim da prosječno radno vrijeme ne može biti duže od 50 (pedeset) sati sedmično.

Član 28.

1) Ako je, odlukom direktora - umjetničkog direktora, uvedena preraspodjela radnog vremena, prosječno radno vrijeme, tokom kalendarske godine ne može biti duže od 40 (četrdeset) sati sedmično.

2) Takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Raspored radnog vremena

Član 29.

1) Raspored radnog vremena zaposlenika utvrđuje se prema zahtjevima i potrebama radnog mjesta i poslova koje zaposlenik obavlja.

2) U skladu sa prethodnim stavom, određen je raspored radnog vremena:

- a) za umjetničko osoblje obaveze su određene mjesečnim repertoarom, a raspored radnog vremena utvrđen je sedmičnim rasporedom rada Pozorišta

- b) za tehničko i scensko osoblje raspored radnih sati i dana određuje se prema aktivnostima na sceni i zahtjevima Pozorišta, a radno vrijeme ovih zaposlenika odstupat će od utvrđenog radnog vremena u vrijeme pojačanih aktivnosti na sceni, tako da u jednom periodu može trajati duže, a u drugom periodu kraće od utvrđenog vremena
- c) za administrativno osoblje određen je osmočasovni rad u petodnevnoj radnoj sedmici
- d) radnici na obezbjeđenju objekta rade u smjenama, tako što dnevno radno vrijeme traje 12 (dvanaest) sati, a odgovarajući broj sati imaju slobodno
- e) spremačice obavljaju rad u smjenama.

Prekovremeni i noćni rad

Član 30.

Zbog potrebe procesa rada, direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta može, u skladu sa Zakonom o radu, uvesti rad duži od radnog vremena, a najduže 10 (deset) sati sedmično, što se smatra prekovremenim radom.

Član 31.

Rad u vremenu između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Član 32.

Odluku o uvođenju noćnog rada donosi direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta.

V ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 33.

Pozorište je dužno zaposleniku obezbijediti slijedeće odmore:

- a) -u toku radnog vremena 30 minuta, što se ne uračunava u radno vrijeme.
- b) -dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od 12 sati
- c) -sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno
- d) -godišnji odmor u toku godine u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Član 34.

1) Raspored korištenja godišnjeg odmora zaposlenika utvrđuje direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta pismenim rješenjem najkasnije do kraja aprila tekuće godine.

2) Prilikom utvrđivanja rasporeda godišnjeg odmora vodi se računa o željama zaposlenika i o procesu rada. Godišnji odmor se može koristiti u cjelosti ili u dva dijela i to neprekidno najmanje 12 radnih dana tekuće godine, a preostali dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 35.

1) Zaposlenik ima pravo na uvećanje Zakonom utvrđenog broja od 18 dana godišnjeg odmora, a prema slijedećim osnovama i mjerilima:

a) Po osnovu dužine radnog staža:

do 2 godine radnog staža	1 dan
od 2 do 5 godina radnog staža	3 dana
od 5 do 10 godina radnog staža	5 dana

od 10 do 15 godina radnog staža	7 dana
od 15 do 20 godina radnog staža	9 dana
od 20 do 25 godina radnog staža	10 dana
preko 25 godina radnog staža	12 dana

b) Po osnovu socijalnih i zdravstvenih uvjeta:

invalidi rata, invalidi rada sa 50% oštećenja i više	2 dana
majke za svako dijete do 7 (sedam) godina	2 dana
samohrani roditelj za svako dijete do 7 godina	2 dana

c) Po osnovu rezultata rada:

za uspješne rezultate rada	1 dan
za posebne uspješne rezultate rada	2 dana

2) Subote se ne računaju u dane godišnjeg odmora.

Član 36.

Zaposleniku se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti se on može odreći prava na godišnji odmor.

Član 37.

Pravo na godišnji odmor imaju i zaposlenici koji se zapošljavaju prvi put, ili koji imaju prekid radnog odnosa duži od 8 (osam) dana, ali nakon isteka 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada u Pozorištu.

Član 38.

Zaposlenik koji nije stekao pravo na godišnji odmor, u skladu sa zakonom, ima pravo na tri dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Član 39.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunava se vrijeme privremene nesposobnosti za rad, vrijeme praznika, kao i druga odsustva koja se priznaju u staž osiguranja (plaćeno odsustvo).

Član 40.

1) Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela, s tim da se jedan dio koristi neprekidno u trajanju najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio se koristi najkasnije do 30. juna naredne godine.

2) Zaposlenik 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.

Član 41.

1) Zaposleniku se izdaje rješenje za korištenje godišnjeg odmora. Rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje direktor Pozorišta.

2) Rješenje se izdaje najkasnije 15 dana prije vremena određenog za njegovo korištenje.

Član 42.

1) Direktor-umjetnički rukovodilac može utvrditi da zaposlenici koriste kolektivni godišnji odmor.

2) Korištenje kolektivnog godišnjeg odmora uvodi se odlukom direktora- umjetničkog rukovodioca.

3) U slučaju donošenja odluke o kolektivnom godišnjem odmoru, zaposlenici koriste godišnji odmor prema broju dana koliko su ostvarili u skladu sa ovim Pravilnikom i Rješenjem o godišnjem odmoru.

Odsustva sa rada

Plaćeno odsustvo

Član 43.

Zaposlenik ima pravo na odsustvo sa rada uz nadoknadu plaće - plaćeno odsustvo, u najdužem trajanju od sedam radnih dana i to u slijedećim slučajevima:

- a) sklapanja braka..... do 5 radnih dana,
- b) porođaja supruge..... do 5 radnih dana,
- c) teže bolesti ili smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva.....do 7 radnih dana, (supružnici, dijete, otac, majka, očuh, maćeha, usvojlac, dedo, nana, braća i sestre)
- d) preseljenja.....do 5 radnih dana,
- e) elementarne nepogode (požar, potres, poplava, snježne lavine, klizišta do 7 radnih dana,
- f) polaganja stručnog ispita..... do 5 radnih dana,
- g) radi zadovoljavanja vjerskih (tradicijskih) potreba zaposlenika2 dana.

Član 44.

Plaćeno odsustvo iz prethodnog člana odobrava i dužinu trajanja utvrđuje direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta.

Neplaćeno odsustvo

Član 45.

1) Zaposlenik ima pravo i na odsustvo sa rada bez nadoknade plaće - neplaćeno odsustvo u trajanju od najduže 6 (šest) mjeseci.

2) Odluku o neplaćenom odsustvu donosi direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta, vodeći računa da odsustvo tog zaposlenika ne ugrožava proces rada.

3) Pozorište je dužno omogućiti zaposleniku u jednoj kalendarskoj godini dva neplaćena dana radi zadovoljavanja njegovih vjerskih, odnosno tradicijskih potreba.

Član 46.

Za vrijeme trajanja neplaćenog odsustva prava i obaveze zaposlenika, koje proističu iz radnog odnosa, miruju.

VI PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Osnovna plaća

Član 47.

- a) Plaće zaposlenika sadrže novčana primanja koja radnik ostvaruje po osnovu tekućeg i minulog rada.
- b) Obračun i isplata plaće utvrđuje se ugovorom o radu.
- c) Najniža plaća zaposlenika ne može biti manja od 70% prosječne neto plaće isplaćene u F BiH u protekla tri mjeseca prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku
- d) Plaća se zaposlenicima za prethodni mjesec rada isplaćuje u zakonskom roku od 30 (trideset) dana, uz pismeni obračun.
- e) Podaci o pojedinačnim isplatama nisu javni.
- f) Sva radna mjesta razvrstavaju se prema grupama složenosti poslova, vrsti i značaju.
- g) Platni koeficijent za utvrđivanje osnovne plaće za uposlene u Pozorištu određuje se po platnim razredima, na osnovu sporazuma Vlade Kantona Sarajevo i Sindikata srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture BIH broj: 05-34-18769/13 od 01. 07. 2013.
- h) Platni koeficijent radnog mjesta direktora Pozorišta određuje Upravni odbor Pozorišta, na osnovu sporazuma Vlade Kantona Sarajevo i Sindikata srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture BIH.
- i) Razrada koeficijenata po platnim razredima za obračun plaća sastavni je dio Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u JU Pozorište mladih Sarajevo.

Dodaci na plaću

Dodatak na osnovnu plaću po osnovu radnog staža

Član 48.

1) Osnovna plaća obračunata u skladu sa članom 47. ovog Pravilnika uvećava se za zakonom određeni procenat za svaku godinu penzijskog staža, s tim da ukupno povećanje ne može biti veće od 20%.

2) Zaposlenicima Pozorišta u staž za obračun osim redovnog rada priznaje se i posebno priznati radni staž uvjerenjem donesenim od strane nadležnog organa za vrijeme provedeno u oružanim snagama BiH i HVO-a.

Ostali dodaci na osnovnu plaću

Član 49.

- 1) Ostali dodaci na osnovnu plaću utvrđuju se kao:
 - a) dodatak za rad noću (u vremenu od 22 sata do 06 sati) u visini 30% na ukupan broj sati proveden na radu noću ;

- b) dodatak na rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u visini 50% na ukupan broj prekovremenih sati;
- c) dodatak za rad u dane državnih praznika u iznosu od 50% na ukupan broj radnih sati u vrijeme državnih praznika.

2) Dodaci po više osnova u jednom mjesecu se međusobno isključuju, s tim da radnici koji svoje poslove obavljaju u turnusima (smjenama od po 12 sati rada), nemaju pravo na dodatak iz alineje 3., za rad nedjeljom.

3) Odluku o visini dodatka donosi direktor Pozorišta za svaki pojedini mjesec.

Umanjenje osnovne plaće

Član 50.

1) Zavisno od rezultata rada za svaki mjesec, osnovna plaća se može umanjiti do 30 % od vrijednosti osnovne plaće zaposlenika utvrđene ovim Pravilnikom.

2) Osnovna plaća ne može se umanjiti ispod vrijednosti najniže plaće utvrđene Zakonom.

Član 51.

Umanjenje osnovne plaće određuje direktor - umjetnički rukovodilac pismenim nalogom.

Naknada plaće na teret poslodavca

Član 52.

1) Kada je zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom propisano da zaposlenik ne radi iz opravdanih razloga, on ima pravo na naknadu plaće za to vrijeme.

2) U skladu sa prethodnim stavom ovog člana zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, srazmjerno provedenom vremenu, i to:

- a) za plaćeno odsustvo 80% posljednje mjesečne plaće
 - b) za vrijeme godišnjeg odmora 100% posljednje plaće
 - c) za vrijeme privremene spriječenosti za rad usljed bolesti i porođajnog odsustva.
- 3) Naknade se isplaćuju u skladu sa zakonom i kantonalnim propisima.

Član 53.

1) Naknada za bolovanje do 42 dana plaća se u visini od 90% osnovne plaće mjeseca koji prethodi bolovanju, a preko 42 dana 80%.

2) Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede na radu zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i propisima Kantona.

3) Zaposlenik - majka koja odsustvuje sa posla radi porođaja i njege djeteta ima pravo na naknadu umjesto plaće koja predstavlja razliku do njene pune plaće u odnosu na naknadu koju ostvaruje po osnovu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom i tu razliku isplaćuje Pozorište na osnovu izdatog rješenja.

Naknada plaće na teret drugih pravnih lica

Član 54.

1) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće koja ne tereti poslodavca, nego se obračunava na teret drugog pravnog lica i refundira se od tog pravnog lica, radi odsustvovanja zaposlenika sa posla u slučajevima:

- b) bolovanje preko 42 dana

c) obavljanje javne funkcije

2) Isplaćene naknade iz stava 1. ovog člana, na osnovu posebnog propisa, refundiraju se od nadležnog organa, zbog čega zaposlenik odsustvuje sa posla.

Regres **Član 55.**

1) Zaposlenik ima pravo na isplatu naknade za poboljšanje uslova korištenja godišnjeg odmora (regres) u visini najmanje 70% prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim objavljenim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

2) Odluku o isplati regresa donosi direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta, a isplaćuje se ako su osigurana sredstva.

Naknade za prijevoz i ishranu

Član 56.

1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u javnom saobraćaju, za prijevoz na posao i sa posla, u visini cijene koštanja mjesečne karte gradskog saobraćaja.

2) Pravo na naknadu iz prethodnog stava ostvaruje zaposlenik čije je prebivalište udaljeno od Pozorišta najmanje 2 kilometra.

Član 57.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada i to samo za dane provedene na radu na osnovu zakonom utvrđenog dnevnog iznosa.

Naknada putnih troškova

Član 58.

1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova koji nastaju upućivanjem zaposlenika na službeno putovanje.

2) Naknadu za službeno putovanje imaju i lica koja nisu u radnom odnosu, ako su prethodno zaključila ugovor sa Pozorištem.

3) Pod službenim putovanjem podrazumijeva se putovanje van mjesta redovnog zaposlenja, a radi obavljanja određenog službenog posla za Pozorište.

Član 59.

1) Nalog za službeno putovanje izdaje direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta ili od njega ovlašteno lice.

2) Zaposlenik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje i to:

- a) punu dnevnicu za svaka 24 sata, ako putovanje traje više dana
- b) punu dnevnicu ako putovanje traje manje od 24 sata, a prelazi 12 sati
- c) pola dnevnicu ako putovanje traje od 8 do 12 sati

Član 60.

1) Visina dnevnica za putovanje u zemlji iznosi 10% od prosječne tromjesečne plaće ostvarene u Federaciji BiH, prema posljednjim podacima Federalnog zavoda za statistiku.

2) Dnevnicu za službeni put u inostranstvo isplaćuje se na način propisan za organe uprave.

3) Dnevnicu se umanjuju za 30% iznosa u slučaju ako je obezbijedena besplatna hrana.

Član 61.

1) Putni troškovi se obračunavaju i isplaćuju prema plaćenim hotelskim i drugim računima vezanim za službeno putovanje, izuzev hotela "de luxe" kategorije.

2) U izuzetnim situacijama zaposleniku na službenom putu, bez računa, odlukom direktora - umjetničkog rukovodioca, priznaju se troškovi noćenja i prevoza, a u skladu sa zakonom dozvoljenim iznosima.

Član 62.

Za upotrebu vlastitog automobila u poslovne svrhe, zaposleniku se priznaje naknada u visini 20% od cijene jedne litre utrošenog goriva po predjenom kilometru puta.

Akontacija

Član 63.

1) Zaposlenik upućen na službeno putovanje ima pravo, prije polaska na službeni put, naplatiti od poslodavca akontaciju u visini predračunskih - procijenjenih troškova za hranu, smještaj, prijevoz i ostale troškove koji mogu nastati na putovanju.

2) Akontacija se odobrava putnim nalogom.

Otpremnina

Član 64.

1) Zaposlenik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini najmanje 3 (tri), a najviše 6 (šest) prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku, a u zavisnosti od raspoloživih sredstava Pozorišta.

2) Zaposlenik ima pravo na otpremninu i u slučaju otkaza, u slučajevima pod uvjetima utvrđenim u članu 100. Zakona o radu.

3) Visina otpremnine iz prethodnog stava iznosi 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u Pozorištu.

Nagrade zaposlenicima

Član 65.

1) Zaposlenicima koji postignu posebne rezultate rada, može se dodijeliti nagrada pod nazivom Godišnja nagrada Pozorišta.

2) Ova nagrada se dodjeljuje svake kalendarske godine, a sastoji se od novčanog dijela i plakete.

3) Svake godine se dodjeljuju dvije nagrade, na osnovu tajnog glasanja svih zaposlenika.

4) Odluku o visini novčanog dijela nagrade donosi direktor - umjetnički rukovodilac.

Naknada u slučaju smrti, teškog invaliditeta ili teške bolesti

Član 66.

1) U slučaju smrti zaposlenika, teškog invaliditeta ili teške bolesti zaposlenika isplaćuje se novčana naknada, u skladu sa finansijskim mogućnostima Pozorišta, u visini najmanje 3 (tri), a najviše 6 (šest) prosječnih plaća ostvarenih u Federaciji BiH, prema posljednjem objavljenom podatku Federalnog zavoda za statistiku.

2) U slučaju smrti ili teškog invaliditeta člana uže porodice zaposlenika pripada mu naknada u visini od najviše dvije plaće iz prethodnog stava.

3) Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug i djeca, roditelji u zajedničkom domaćinstvu, kao i unuci bez roditelja koje zaposlenik izdržava živeći u zajedničkom domaćinstvu.

VII OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE U TOKU RADA

Član 67.

Pozorište može, u skladu sa potrebama rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Član 68.

Pozorište određuje koji će se zaposlenici i pod kojim uslovima upućivati na usavršavanje.

Član 69.

Pozorište je obavezno prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organiziranja rada, omogućiti zaposleniku obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Član 70.

Zaposlenik je obavezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati za rad.

VIII ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Član 71.

1) Pozorište je dužno omogućiti zaposleniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima i propisima iz oblasti zaštite na radu u roku od 30 dana od dana stupanja zaposlenika na posao.

2) Pozorište je dužno osigurati potrebne uvjete za zaštitu na radu kojima se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenika, u skladu sa Zakonom.

Član 72.

Žena zaposlenik ima pravo na posebnu zaštitu u skladu sa Zakonom o radu, a naročito kad je u pitanju materinstvo.

Član 73.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete žena ima pravo na porođajno odsustvo od 18 mjeseci neprekidno.

Član 74.

1) Zaposlenica može da otpočne porođajno odsustvo 45 dana prije porođaja, a obavezno 28 dana prije porođaja.

2) Izuzetno, na osnovu pismenog zahtjeva, žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.

Član 75.

Zaposleniku, koji je pretrpio povredu na radu i postao privremeno ili trajno nesposoban za rad, ili je obolio od profesionalne bolesti u skladu sa Zakonom o radu, mora se omogućiti zaštita njegovih prava iz radnog odnosa.

IX ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA I NAKNADA ŠTETE

Član 76.

1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Pozorištu, dužan je da štetu nadoknadi.

2) Ako visinu nadoknade štete iz objektivnih razloga nije moguće utvrditi u tačnom iznosu, direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta će odlukom odrediti paušalni iznos štete.

3) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je prouzrokovao.

4) Direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta, svojom odlukom utvrđuje uslove i način smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od obaveze nadoknade štete.

Član 77.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Pozorište je dužno zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.

Član 78.

Zaposlenik je dužan, da u duhu poslovnog morala, pravila struke i profesionalne odgovornosti, izvršava svoju radnu obavezu, utvrđenu ugovorom o radu, te da čuva imovinu Pozorišta.

Član 79.

Zaposlenik koji namjerno ili zbog krajnjeg nemara ne ispunjava svoje dužnosti i radne obaveze ili se ne pridržava odluka donešenih u Pozorištu, čini povredu radne obaveze.

Član 80.

Lakše povrede radne obaveze, zbog kojih se zaposleniku izrče upozorenje o prestanku radnog odnosa, bez otkaznog roka, su:

- a) tri puta neopravdano kašnjenje na posao u toku mjeseca,
- b) tri puta neopravdan odlazak sa posla prije isteka radnog vremena,
- c) neopravdano izostajanje s posla jedan radni dan,
- d) odbijanje poslovne saradnje sa drugim zaposlenicima i stvaranje loše radne atmosfere i slično.

Član 81.

Ako zaposlenik učini neku od slijedećih povreda radne obaveze, može mu se dati otkaz, bez poštivanja otkaznog roka:

- a) neizvršavanje (nesavjesno, nemarno, neblagovremeno) radnih obaveza,
- b) nezakonito i nesavjesno raspolaganje sredstvima i imovinom,
- c) odbijanje izvršenja poslova preuzetih zaključenjem ugovora o radu,
- d) neostvarivanje rezultata rada prema ocjeni neposrednog rukovodioca,
- e) odavanje poslovne tajne,
- f) zloupotreba položaja,
- g) pronevjera ili otuđivanje imovine,
- h) nepoštovanje odluka organa uprave,
- i) dolazak na rad sa čestim kašnjenjem ili neopravdani odlasci sa rada,
- j) povreda propisa o opštenarodnoj odbrani i propisa ozaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija,
- k) odgađanje predstave zbog neopravdanog nedolaska glumca ili tehničkog lica,
- l) prouzrokovanje štete Pozorištu ili rušenje ugleda Pozorišta
- m) zloupotreba bolovanja ili neopravdano izostajanje sa rada tri dana uzastopno.
- n) dolazak na posao pod uticajem opojnih sredstava ili izazivanje nereda u Pozorištu.
- o) povrede na vjerskoj, nacionalnoj, polnoj ili rasnoj osnovi drugih zaposlenika ili trećih lica.
- p) i sve druge povrede koje direktor - umjetnički rukovodilac ocijeni kao takve.

Član 82.

1) Utvrđivanje odgovornosti zaposlenika koji učini povredu radne obaveze regulisane ovim Pravilnikom, pokreće neposredni rukovodilac podnošenjem prijave.

2) Nakon što se zaposlenik izjasni na navode iz prijave u pisanoj formi, direktor Pozorišta, cijeneći težinu učinjene povrede, donosi odluku kojom izriče mjeru u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

Član 83.

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću zaposlenika,
- b) sporazumom između Pozorišta i zaposlenika,
- c) kad zaposlenik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, odnosno navršenih 40 godina osiguranja, ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore,
- d) danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
- e) otkazom Pozorišta, odnosno zaposlenika,
- f) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- g) ako zaposlenik bude osuđen na izdržavanje kazne zatvora u trajanju dužem od tri mjeseca - danom stupanja na izdržavanje kazne,
- h) ako zaposleniku bude izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od tri mjeseca - početkom primjene,
- i) odlukom nadležnog suda koja ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Otkaz ugovora o radu

Član 84.

1) Pozorište može otkazati ugovor o radu sa zaposlenikom, uz otkazni rok, u skladu sa čl. 87. Zakona o radu, i to u slučaju:

- a) prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga
- b) da zaposlenik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti.

2) Zaposlenicima iz prethodnog stava otkazat će se ugovor o radu ako Pozorište nema mogućnosti raspoređivanja zaposlenika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za obavljanje drugih poslova u Pozorištu.

Član 85.

Otkazni rok u slučajevima iz člana 87. Zakona o radu traje od 15 do 60 dana, što u svakom konkretnom slučaju određuje direktor Pozorišta, uzimajući u obzir dužinu radnog staža, razloge otkaza i druge okolnosti.

Član 86.

1) I Pozorište i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, zbog povrede obaveze radnog odnosa iz člana 81. ovog Pravilnika odnosno zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu, kada nastavak radnog odnosa nije moguć.

2) Prije otkazivanja ugovora o radu iz prethodnog stava, može se druga strana pismeno obavijestiti o mogućnosti otkaza, za slučaj nastavka kršenja tih obaveza.

Član 87.

Ako Pozorište otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada zaposlenika, obavezno je omogućiti zaposleniku da iznese svoju odbranu, u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu zbog koje se daje otkaz.

Član 88.

1) Otkaz se daje u pismenoj formi i mora sadržavati dužinu otkaznog roka i obrazloženje opravdanosti otkaza. Pozorište je dužno zatražiti mišljenje Vijeća zaposlenika o opravdanosti otkaza.

2) Otkazni rok počinje da teče od dana uručenja otkaza.

Član 89.

1) U slučaju sudskog spora, Pozorište je dužno da dokaže postojanje razloga za otkazivanje ugovora o radu.

2) Ako se utvrdi da otkaz nije zakonit Pozorište je dužno zaposlenika vratiti na posao i isplatiti mu odgovarajuću naknadu, u skladu sa Zakonom o radu.

XI MIROVANJE RADNOG ODNOSA

Član 90.

Zaposleniku mogu mirovati prava i obaveze iz radnog odnosa za vrijeme:

- a) obavljanja javne dužnosti u državnim organima ili profesionalne funkcije u sindikatu
- b) korištenja neplaćenog odsustva na način utvrđen ovim Pravilnikom.

Član 91.

1) Zaposlenik kome su mirovala prava i obaveze iz radnog odnosa, u roku od 30 dana po prestanku trajanja odsustva, ima pravo i obavezu vratiti se na posao u Pozorište, s tim da je obavezan o svojoj namjeri obavijestiti Pozorište najmanje 10 dana prije isteka odsustva.

2) Pozorište je dužno vratiti zaposlenika na poslove koje je obavljao prije mirovanja statusa zaposlenika, ili na druge, odgovarajuće poslove.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Član 92.

O pravima i obavezama zaposlenika iz radnog odnosa odlučuje direktor - umjetnički rukovodilac Pozorišta ili drugo ovlašteno lice određeno Pravilima Pozorišta.

Član 93.

1) Zaposlenik ima pravo na zaštitu svojih prava iz radnog odnosa.

2) Zaposlenik koji smatra da su mu prava iz radnog odnosa povrijeđena može izjaviti prigovor, u pisanoj formi, u roku 15 dana od dana prijema odluke kojom je njegovo pravo povrijeđeno, direktoru - umjetničkom rukovodiocu Pozorišta ili Upravnom odboru, kao drugostepenom organu u rješavanju internih spornih pitanja.

XIII PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Član 94.

1) Pod privremenim i povremenim poslovima podrazumijevaju se poslovi koji ne predstavljaju poslove na kojima se zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme.

2) Poslovi iz prethodnog stava su: poslovi opravke sredstava rada, intelektualne usluge, izrada stručnih elaborata, prevodilački poslovi, i drugi za koje se ukaže potreba u procesu rada, a što procjenjuje direktor Pozorišta, o čemu donosi odluku.

3) Ovi poslovi ne mogu trajati duže od 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

4) Ugovor o privremenim i povremenim poslovima sadrži: vrstu posla, rok izvršenja, iznos naknade za izvršeni posao.

2) Poslovi iz prethodnog stava su: poslovi opravke sredstava rada, intelektualne usluge, izrada stručnih elaborata, prevodilački poslovi, i drugi za koje se ukaže potreba u procesu rada, a što procjenjuje direktor Pozorišta, o čemu donosi odluku.

3) Ovi poslovi ne mogu trajati duže od 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

4) Ugovor o privremenim i povremenim poslovima sadrži: vrstu posla, rok izvršenja, iznos naknade za izvršeni posao.

5) Pozorište može angažovati i vanjske saradnike i zaposlenike JU Pozorište mladih Sarajevo, po potrebi, a čiji je angažman potreban za obavljanje osnovne djelatnosti, putem autorskih ugovora i ugovora o djelu, koji se zaključuju u zavisnosti od vrste posla.

6) Ove ugovore potpisuje direktor Pozorišta, izuzev ugovora sa direktorom Pozorišta, koji potpisuje predsjednik Upravnog odbora.

XIV ZAVRŠNE ODREDBE

Član 95.

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom primjenjivat će se odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora, Zakona o pozorišnoj djelatnosti, kao i propisi Kantona Sarajevo koji regulišu pitanja iz radnog odnosa.

Član 96.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu JU Pozorišta mladih Sarajevo, od 29.12. 2005. godine, broj: 313-01/05.

Pravilnik o radu JU "Pozorište mladih Sarajevo", broj: 371-01-UO-08 od 26. 12. 2008. god. stavlja se van snage jer nije dobijena saglasnost Ministarstva kulture i sporta.

Član 97.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom usvajanja od strane Upravnog odbora Pozorišta i dobijanjem saglasnosti od strane Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo.

U Sarajevu, 15. 07. 2013. g.

Broj: 245-01/13



Predsjednik Upravnog odbora
JU Pozorište mladih Sarajevo


Šemsudin Gegić

Saglasnost Ministarstva kulture i sporta Kantona Sarajevo je data Odlukom o davanju saglasnosti na Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u Javnoj ustanovi Pozorište mladih Sarajevo broj 12-02-20061/13 od 01.08.2013

PRAVILNIK O RADU
JAVNE USTANOVE POZORIŠTE MLADIH SARAJEVO

S a d r Ź a j:	stranica
osnovne odredbe.....	1
zaključivanje ugovora o radu.....	1 - 6
unutrašnja organizacija i sistematizacija rada.....	6
radno vrijeme i raspored radnog vremena.....	6 - 7
odmori i odsustva.....	7 - 9
plaće i naknade plaća.....	10 - 14
obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u toku rada.....	14
zaštita zaposlenika.....	14 - 15
odgovornost zaposlenika i naknada štete.....	15 - 16
prestanak ugovora o radu.....	16 - 17
mirovanje radnog odnosa.....	17- 18
ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa.....	18
privremeni i povremeni poslovi.....	18
završne odredbe.....	18 - 19