



ЈУ НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ  
NATIONAL THEATRE OF  
THE REPUBLIC OF SRPSKA, (PI)

**П Р А В И Л Н И К О Р А Д У**  
**ЈАВНЕ УСТАНОВЕ НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ**

**Бања Лука, 2021. године**

ЈУ НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Краља Петра I Карађорђевића 78  
Бања Лука  
Република Српска, БиХ

NATIONAL THEATRE OF  
THE REPUBLIC OF SRPSKA, (PI)

Kralja Petra I Karadorđevića 78  
Banja Luka  
The Republic of Srpska, BiH

ЈИБ: 4400897050008;  
ИБ: 400897050008;  
Матични број: 01003461  
Жиро рачун: 562-099-00000-489-94

Тел/Phone: +387 (0) 51 305 337  
Факс/Fax: +387 (0) 51 314 001  
uprava@narodnopozoristers.com  
www.np.rs.ba



На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске”, бр. 01/16 и 66/18), члана 40. и 49. Закона о позоришној дјелатности („Службени гласник Републике Српске”, бр. 92/16), Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске”, бр. 70/19) и члана 47. алинеја 6. Статута Јавне установе Народно позориште Републике Српске, Управни одбор установе, на сједници одржаној дана 19. 02. 2021. године, усвојио је следећи:

## П РА В И Л Н И К О Р А Д У

### ЈАВНЕ УСТАНОВЕ НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

#### І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

(1) Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених у Јавној установи Народно позориште Републике Српске Бања Лука (у даљем тексту: Установа).

##### Члан 2.

(1) О појединачним правима, обавезама, одговорностима радника у Установи одлучује директор.

##### Члан 3.

(1) Раднике установе чине: умјетници, стручно особље, административно особље и помоћно особље у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Народно позориште Републике Српске Бања Лука.



Члан 4.

(1) Правилником се уређују сљедећа питања:

- права и обавезе радника,
- заснивање радног односа, закључивање уговора о раду и измјене уговора о раду,
- плате, накнаде и друга примања,
- друга питања која су значајна за раднике Установе: радно вријеме, одмори и одсуства, безбједност и здравље на раду, измјена уговорених услова рада, те остваривање других права и обавеза из радног односа која проистичу из Закона о раду Републике Српске, Посебног колективног уговора за запослене у области образовања и културе Републике Српске и Закона о позоришној дјелатности.

(2) Овим правилником се не може одредити мањи обим права радника од онога, који је утврђен Законом о раду и другим законским прописима, Посебним колективним уговором за запослене у образовању и култури Републике Српске и Законом о позоришној дјелатности.

## II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

### 1) Права радника

Члан 5.

(1) Радник има право на:

- 1) плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, колективним уговором, општим актом и уговором о раду,
- 2) безбједност и заштиту живота и здравља на раду,
- 3) здравствену заштиту,
- 4) заштиту личног интегритета,



5) посебну заштиту у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости и

6) на друга права и друге облике заштите, у складу са законом, колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

(2) Жена радник има право на посебну заштиту за вријеме трудноће и након порођаја.

(3) Радник има право на посебну заштиту ради њега дјетета, у складу са Законом о раду.

#### Члан 6.

(1) Радник непосредно, односно посредством својих представника има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно рјешавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова према битним питањима у области рада.

(2) Радник, односно представник радника због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада и остваривања права по основу рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

#### 2) Обавезе радника

#### Члан 7.

(1) Радник је дужан да:

1) савјесно и одговорно обавља послове на којима ради,

2) поштује организацију рада и пословања Установе, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,

3) обавијести директора о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,



4) обавијести директора о потенцијалним проблемима и сазнањима која утичу или би могли да утичу на пословање Установе,

5) приступи здравственим прегледима и оцјени радне способности на захтјев директора и

6) у периоду отказног рока изврши обавезе преузете уговором о раду.

(2) Радник је дужан да привремено обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе (природних или других несрећа у којима су угрожени животи и здравље људи или имовина), спасавања људских живота и здравља, изненадних околности у процесу рада, који могу да проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код послодавца, док те околности трају.

(3) Изузетно, директор може радника привремено распоредити на друге послове који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.

(4) Радник за вријеме обављања послова из ст. 2. и 3. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату радног мјеста на које је привремено распоређен, уколико је та плата за њега повољнија.

### 3) Обавезе Установе

Члан 8.

Установа је дужна да:

1) радника пријави у Јединствени систем и уручи му копију пријаве,

2) раднику за обављени рад исплати плату, у складу са законским прописима и уговором о раду,

3) раднику обезбиједи услове рада и организује рад водећи рачуна о безбједности и заштити живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,



4) радника, у року од 15 дана од дана ступања на рад, упозна са обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбједности и заштити живота и здравља на раду,

5) раднику обезбиједи обављање послова утврђених уговором о раду,

6) колективно осигура све раднике за случај несреће на послу и

7) по потреби затражи мишљење синдиката.

### III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### 1. Услови за заснивање радног односа

##### Члан 9.

(1) Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Установи.

(2) При заснивању радног односа, Установа поштује једнакост права и забрану непосредне и посредне дискриминације лица које траже запослење с обзиром на пол, расу, етничку припадност, боју коже, језик, религију, политичко или друго мишљење и убјеђење, социјално поријекло, имовно стање, чланство или нечланство у синдикату или политичкој организацији, физичко или душевно здравље и друга обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа.

##### Члан 10.

(1) Уговор о раду закључују директор и радник.

(2) Уговор се закључује прије ступања на рад и има се сматрати закљученим када га својеручно потпишу обје стране.

(3) Уговор о раду закључује се на неодређено или одређено вријеме о чему Установа самостално одлучује.



(4) Уговор о раду у коме није одређено вријеме на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено вријеме.

(5) Уговор о раду на одређено вријеме се закључује у складу са Законом о раду.

#### Члан 11.

(1) Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа директору достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

(2) Директор не може од кандидата да захтијева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице.

(3) Директор не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

#### Члан 12.

Директор је дужан да прије закључивања уговора о раду кандидата обавијести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и дужностима радника.

#### Члан 13.

Лица са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није другачије одређено.

### Уговор о раду

#### Форма и садржина уговора о раду

#### Члан 14.

(1) Уговор о раду закључује се у писаној форми.

(2) Уговор о раду обавезно садржи податке о сљедећем:



- 1) називу и сједишту послодавца,
  - 2) имену, презимену, стручној спреми и пребивалишту, односно боравишту радника,
  - 3) датуму ступања радника на рад,
  - 4) радном мјесту на коме се радник запошљава и мјесту рада, са подацима о дужини и распореду радног времена,
  - 5) плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада,
  - 6) дужини годишњег одмора,
  - 7) трајању уговора и разлогу за закључивање уговора о раду на одређено вријеме, ако се закључује уговор о раду на одређено вријеме,
  - 8) роковима за отказивање уговора о раду закљученог на одређено вријеме и
  - 9) пословима са посебним условима рада на радном мјесту, ако постоје.
- (3) Уговор о раду може да садржи и друге податке које директор и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.
- (4) Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе која нису уређена Законом о раду, колективним уговором и општим актом.
- (5) На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примјењују се одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о позоришној дјелатности, колективног уговора и општих аката.
- (6) Директор је дужан да примјерак овјереног уговора о раду уручи раднику прије ступања радника на рад.

Уговори о раду са позоришним умјетницима

Члан 15.





- (1) Позоришни умјетници заснивају радни однос у Установи на основу уговора о раду на одређено вријеме или неодређено вријеме у складу са планом и програмом рада у Установи и кадровским потребама.
- (2) Позоришни умјетници у Установи заснивају радни однос закључивањем уговора о раду на одређено вријеме, по правилу на четири године, а према потреби пројекта или програма рада и на краћи период.
- (3) Позоришни умјетници радни однос у Установи заснивају по позиву или на основу расписаног јавног конкурса који се објављује у једном дневном листу који излази на територији Републике.
- (4) Позоришни умјетници који се пријаве на јавни конкурс из става 3. овог члана дужни су да учествују на аудицији.
- (5) Аудицију спроводи комисија коју именује директор Установе.
- (6) Позоришни умјетници у смислу овог Правилника су: глумац, редитељ, сценограф, костимограф и аудио-визуелни умјетник.

Умјетнички директор

Члан 16.

- (1) Установа има умјетничког директора, у складу са законским прописима и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста у Јавној установи Народно позориште Републике Српске.
- (2) За умјетничког директора бира се лице које има истакнуте умјетничке способности, отворене и доказане резултате стваралачког рада у позоришној струци, у теорији али и у пракси.
- (3) Умјетнички директор не може истовремено обављати функцију директора Установе или бити у органима управљања.
- (4) Умјетнички директор заснива радни однос у Установи закључивањем уговора о раду на 2 (двје) године, у складу са овим Правилником.
- (5) Радни однос из става 4. овог члана престаје истеком рока одређеног уговором о раду и не може да прерасте у радни однос на неодређено вријеме.



(6) Директор Установе именује и поставља умјетничког директора, уз претходну сагласност Министарства просвјете и културе Републике Српске.

(7) Умјетнички директор којем је престала дужност због истека мандата, а који је постављен из реда запослених у Установи, распоређује се на радно мјесто са којег је постављен на руководеће мјесто, уколико и даље испуњава услове радног мјеста и под условом да исто није попуњено.

#### Ступање на рад

Члан 17.

(1) Радник остварује права и извршава обавезе из радног односа даном ступања на рад.

(2) Ако радник не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спријечен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се радник и директор другачије договоре.

#### Измјена садржаја уговора о раду

Члан 18.

(1) Директор може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради распореда на друго радно мјесто,
- 2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 3) ако је раднику који је вишак обезбиједио остваривање права из члана 162. став 1. тачка 5) Закона о раду;
- 4) ако је дошло до промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада;
- 5) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.



(2) Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтијевају иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

#### Члан 19.

- (1) Уз понуду за закључивање анекса уговора директор је дужан да раднику у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме радник треба да се изјасни о понуди и правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде.
- (2) Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди директор, а који не може бити краћи од осам радних дана.
- (3) Сматра се да је радник одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

#### Распоред на друго радно мјесто

#### Члан 20.

- (1) Радник може да буде распоређен на друго радно мјесто код послодавца које одговара његовој стручној спреми и искуству стеченим радом.

#### Упућивање радника на рад код другог послодавца

#### Члан 21.

- (1) Радник може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом или ако је закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже до годину дана.
- (2) Радник може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.
- (3) Радник са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено вријеме.



(4) Уговором о раду из става 3. овог члана раднику се не могу утврдити мања права од права која је имао у Установи.

(5) По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца радник има право да се врати на рад у Установу.

### Пробни рад

Члан 22.

(1) Уговором о раду или посебним уговором о пробном раду може се уговорити пробни рад радника, који може трајати највише до три мјесеца.

(2) Изузетно, овај рок може се споразумно продужити још до три мјесеца.

(3) Директор и радник имају право да откажу уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен, уз отказни рок од седам дана.

(4) Директор прати рад радника на пробном раду.

(5) Радник за вријеме трајања пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада.

(6) Раднику који не задовољи на пословима радног мјеста за вријеме обављања пробног рада престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

### Рад приправника

Члан 23.

(1) Директор може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

(2) За вријеме приправничког стажа, приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор и на накнаду трошкова и других примања, као и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.



Члан 24.

(1) Ако посебним прописима није другачије утврђено, приправнички стаж траје:

1) шест мјесеци за лица која имају завршену средњу школу,

2) 12 мјесеци за лица која имају високо образовање, под условом да се ова лица први пут запошљавају у својој стручној спреми или звању.

(2) Након завршеног приправничког стажа приправник полаже испит на којем се провјерава његова оспособљеност за самосталан рад.

#### IV РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

##### Привремени и повремени послови

Члан 25.

(1) За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 90 радних дана у календарској години и да не представљају послове за које се закључује уговор о раду Установа може да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1) незапосленим лицем;

2) радником који ради непуно радно вријеме – до пуног радног времена;

3) чланом омладинске или студентске задруге, у складу са посебним прописима;

4) корисником старосне пензије.

(2) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

##### Уговор о дјелу

Члан 26.



Установа може са одређеним лицем да закључи уговор о дјелу ради обављања послова, чији је предмет самостална израда или оправка одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о допунском раду

Члан 27.

(1) Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може, без сагласности послодавца, закључити уговор о раду са другим послодавцем за рад до половине пуног радног времена под условом да се радно вријеме радника код тих послодаваца временски не подудара.

(2) Директор може закључити уговор о допунском раду са радником, који ради код другог послодавца с пуним радним временом, за рад до половине пуног радног времена под условом да се радно вријеме радника код послодаваца временски не подудара.

(3) Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

(4) Уговор из става 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

## V РАДНО ВРИЈЕМЕ

Пуно радно вријеме радника

Члан 28.

(1) За запослене пуно радно вријеме износи 40 часова седмично, у току петодневне седмице у трајању од 8 часова.

(2) За запослене за које је рад организован у смјенама или то захтијева организација рада пуно или непуно радно вријеме раднику не мора бити распоређено једнако по радним седмицама, већ се утврђује као просјечно седмично радно вријеме на мјесечном нивоу.



(3) У случају из става 2. овог члана, радник може да ради најдуже 12 часова дневно, а најдуже 48 часова седмично, укључујући и прековремени рад.

#### Непуно радно вријеме

Члан 29.

Директор може са радником закључити уговор са непуним радним временом.

За рад са непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

#### Прековремени рад

Члан 30.

(1) Запослени који по налогу руководиоца раде дуже од пуног радног времена имају право на један сат компензујућег радног времена.

(2) Вријеме из претходног става прерачунава се тромјесечно у слободне сате и дане, које су запослени дужни искористити у року од шест мјесеци.

#### Ноћни рад

Члан 31.

(1) Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана.

## VI ОДМОР И ОДСУСТВА

#### Одмори

Члан 32.



(1) У складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске, Установа радницима обезбјеђује одморе:

- у току радног времена 30 минута,
- дневни одмор између два узастопна радна дана 12 часова,
- седмични одмор 24 часа,
- годишњи одмор (за раднике са шест мјесеци стажа) 20 дана.

(2) Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника.

#### Годишњи одмор

##### Члан 33.

(1) Радник који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора послје шест мјесеци непрекидног рада код послодавца.

(2) Под непрекидним радом сматра се и вријеме привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду плате.

(3) Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

(4) При утврђивању дужине годишњег одмора радна седмица рачуна се као пет радних дана.

##### Члан 34.

(1) Годишњи одмор утврђен Законом о раду од 20 радних дана увећава се по један дан за сваке четири навршене године радног стажа, као и:

1) самохраном родитељу, стараоцу и усвојиоцу са малољетном дјецом до седам година – 2 дана,





- 2) родитељу, стараоцу и усвојиоцу хендикепираног дјетета – 3 дана и
- 3) инвалиду рада и ратном војном инвалиду – 2 дана.

(2) У дане годишњег одмора не рачунају се дани седмичног одмора, празници у које се не ради, као и вријеме привремене спријечности за рад.

#### Члан 35.

Радник има право на један дан одмора за сваки мјесец дана рада у календарској години:

- 1) ако у календарској години у којој први пут заснива радни однос нема шест мјесеци непрекидног рада и
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида који је трајао дуже од 30 дана у току календарске године.

#### Члан 36.

(1) Директор утврђује распоред кориштења годишњих одмора, уз обавезу да раднике до 30. јуна писаним путем обавијести о истом, при томе може узети у обзир жеље радника.

(2) Радници користе годишњи одмор без прекида, с тим да уз сагласност директора могу да користе у два или више дијелова.

(3) Први дио годишњег одмора траје најмање двије радне седмице, а други дио радници су дужни да искористе до 30. јуна наредне календарске године.

#### Члан 37.

(1) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.

(2) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме



Установа је дужна да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

Плаћено одсуство

Члан 38.

(1) Радник има право на плаћено одсуство у току једне календарске године и то у сљедећим случајевима:

- 1) приликом склапања брака – пет радних дана,
- 2) у случају смрти члана уже породице – пет радних дана,
- 3) у случају смрти члана шире породице – два радна дана,
- 4) у случају теже болести члана уже породице – три радна дана,
- 5) у случају теже болести члана шире породице – два радна дана,
- 6) приликом рођења дјетета – три радна дана,
- 7) приликом вјенчања дјетета – два радна дана,
- 8) приликом добровољног давања крви – два радна дана за свако давање крви,
- 9) приликом пресељења у други стан – два радна дана,
- 10) елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице – три радна дана,
- 11) у случају образовања и усавршавања на захтјев директора,
- 12) у случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима током трајања курсева и семинара и
- 13) за полагање стручног испита – један радни дан.

(2) Плаћено одсуство не може трајати дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана уже породице.

(3) Радник може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа.

(4) Директор може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима.



(5) Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

(6) Чланом породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

#### Неплаћено одсуство

Члан 39.

(1) Раднику се може одобрити неплаћено одсуство до годину дана ради:

1) обављања неодложивих личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,

2) припремања и полагања испита на високошколској установи или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу Установе,

3) посјете члану породице који живи у иностранству,

4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу Установе,

5) његе тешко обољелог члана породице и

6) у другим оправданим случајевима.

(2) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

#### Мировање права из радног односа

Члан 40.



- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције.
- (2) Јавном функцијом сматра се реизборна функција на коју је радник непосредно изабран од грађана или на коју је именован или постављен од надлежног органа Босне и Херцеговине, Републике Српске, града или општине, ако ту функцију обавља професионално и за њу остварује плату.
- (3) Радни однос мирује и брачном супружнику радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.
- (4) Мировање права и обавеза по основу јавне функције може трајати најдуже два изборна мандата, а радник је дужан да се по престанку јавне функције у року од 5 дана врати у Установу на свој ранији или други одговарајући посао.

## **VII ПРИВРЕМЕНА СПРИЈЕЧЕНОСТ ЗА РАД**

### Члан 41.

- (1) Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави директору потврду љекара која садржи и вријеме очекиване спријечености за рад.
- (2) У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице радника или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.
- (3) Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао доставити потврду.



## VIII ЗАШТИТА РАДНИКА

### Члан 42.

(1) У вези са заштитом радника на раду Установа је дужна да обезбиједи адекватне услове рада у складу са стандардима, као и све потребне услове заштите на раду, којима се штити физичко и психичко здравље радника у процесу рада.

(2) Посебну заштиту жена и материнства, као и заштиту болесних и инвалидних радника Установа врши у складу са одредбама Закона о раду и Закона о заштити на раду.

(3) Директор је дужан да омогући раднику да се у року од 15 дана од дана ступања на рад упозна са прописима о радним односима и прописима о заштити на раду, укључујући и права и обавезе које произлазе из општег акта.

## IX ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### Плате

### Члан 43.

(1) Радник остварује право на плату даном ступања на рад и право на плату престаје даном престанка радног односа.

(2) Плата радника се састоји од основне плате, увећања плате и накнада прописаних Законом о платама запослених у области културе Републике Српске, Колективним уговором за запослене у области образовања и културе и општим актима Установе

(3) Бруто плата је плата увећана за доприносе.

(4) Плата из става 1. овог члана представља плату прије опорезивања порезом на доходак, те се увећава у складу са важећим законским прописима.



Накнаде плате

Члан 44.

Радник има право на накнаду плате за вријеме одсуства са рада у случајевима предвиђеним Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске и овим правилником и општим актима Установе.

Члан 45.

(1) Плата се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут мјесечно, а најкасније до краја текућег мјесеца за претходни мјесец.

(2) Послодавац је дужан да раднику уручи писмени обрачун плате, приликом сваке исплате.

Друга примања по основу рада

Члан 46.

Установа раднику из буџетских средстава исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у БиХ и у иностранству и то у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,

2) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла по налогу за службена путовања – у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар,

3) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла у висини мјесечне цијене превозне карте у јавном саобраћају за превоз преко 4 километра у једном правцу, а највише 50 километара у једном правцу.

4) отпремнину приликом одласка радника у пензији – у висини три просјечне плате радника остварене у посљедња три мјесеца прије остваривања права на пензију,



5) јубиларну награду за 30 година радног стажа у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске у образовању и култури, у години када навршава те године стажа.

Члан 47.

Раднику или његовој породици исплаћује се новчана помоћ из буџетских средстава у случају:

1) смрти радника – у висини три пута по 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске,

2) смрти члана породице и то: брачног и ванбрачног супружника, дјеце (брачне, ванбрачне или усвојене), пасторчади, дјеце узете под старатељство и друге дјеце и без родитеља узете на издржавање, мајке, оца, очуха, маћехе, усвојиоца – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске,

3) рођења дјетета – у висини 10 износа цијене рада утврђене Одлуком Владе Републике Српске,

4) тешке болести радника (карцином) – у износу од 500,00 КМ.

Члан 48.

Директор може раднику исплатити:

1) јубиларну награду и то за:

а) 10 година радног стажа;

б) 20 година радног стажа.

2) трошкове за прво полагање приправничког и других испита који су у сврху стручног оспособљавања радника.

3) у случају остварених посебних резултата рада, директор може радника у установи наградити додјелјивањем једнократне новчане накнаде.



4) награда из става 3. овог члана додјељује се у новчаном износу и може износити 50%, 70% или 100% висине плате радника остварене у претходном мјесецу прије додјељивања награде.

## **X ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

### *Повреда обавеза из уговора о раду од стране радника*

Члан 49.

- (1) Радници Установе су дужни да послове свог радног мјеста обављају савјесно и одговорно, у складу са Законом о раду, овим правилником, Планом и програмом рада, као и да поштују организацију рада, услове и правила утврђена законом и општим актима Установе.
- (2) Непοштовање рокова, услова и правила рада Установе сматра се повредом радне дисциплине, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности.
- (3) Неизвршавање послова и обавеза предвиђених уговором о раду, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних мјеста, овим правилником, Планом и програмом рада и општим актима Установе, као и несавјесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе.
- (4) Посебним актом Установе регулише се поступак дисциплинске и материјалне одговорности радника Установе.

## **XI ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА**

Заштита права радника, као и поступак заштите ће бити обезбијеђени у складу са важећим прописима,





## ХИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Разлози за престанак радног односа

Члан 50.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован,
- 2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- 3) споразумом између радника и Установе,
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или Установе,
- 5) одлуком надлежног суда,
- 6) смрћу радника и
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

### Споразуми престанак радног односа

Члан 51.

(1) Радни однос може да престане на основу писаног споразума директора и радника.

(2) Споразум из става 1. овог члана производи правно дејство од дана обостраног потписа директора и радника на споразуму.

Члан 53.

### Отказ уговора о раду од стране Установе

Установа може раднику отказати уговор о раду:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,



- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом,
- 3) ако усљед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао,
- 4) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 16. став 1. овог правилника,
- 5) ако се не врати на рад код послодавца у року од пет дана од дана истека рока мировања радног односа,
- 6) ако својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе и
- 7) ако не поштује радну дисциплину, обавезе и дужности предвиђене законским прописима и уговором о раду.

#### Члан 54.

Радни однос престаје отказом уговора о раду који се раднику уручује у писаној форми.

#### Члан 55.

##### Отказни рокови

Ако уговор о раду престаје отказом од стране Установе, отказни рок зависи од дужине радног стажа радника и утврђује се за радни стаж:

- 1) од двије до десет година радног стажа – 30 дана,
- 2) од десет до двадесет година радног стажа – 45 дана,
- 3) од двадесет до тридесет година радног стажа – 75 дана,
- 4) преко тридесет година радног стажа – 90 дана.



Отпремнина

Члан 56.

- (1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране Установе, након најмање двије године непрекидног рада код послодавца, припада право на отпремнину на терет послодавца.
- (2) Висина отпремнине зависи од дужине рада радника код послодавца и рачуна се у складу са важећим законским прописима.

Удаљење радника са рада

Члан 57.

- (1) Ако је радник затечен у вршењу радњи за које се основано сумња да представљају кривично дјело, тежу повреду радне обавезе или радње које угрожавају имовину Установе, може се удаљити с рада и прије отказа уговора о раду.
- (2) Удаљење радника са рада може трајати најдуже до три мјесеца у којем року је послодавац дужан да одлучи о одговорности радника.
- (3) За вријеме привременог удаљења радника са рада, раднику припада накнада плате у висини од 50% основне плате коју би остварио да је на раду.
- (4) Ако је против радника покренут кривични поступак, удаљење радника траје до окончања кривичног поступка.

Отказивање уговора о раду од стране радника

Члан 58.

- (1) Радник има право да откаже уговор о раду, без обавезе навођења разлога када жели да прекине радни однос са Установом.
- (2) Отказ уговора о раду радник даје у писаном облику и то најмање 15 дана прије дана који је радник навео као дан престанка радног односа.



Престанак радног односа смрћу радника

Члан 59.

Радни однос престаје смрћу радника, даном смрти или даном сазнања за његову смрт.

**ХИИ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 60.

Права и обавезе радника Установе, које нису регулисане овим правилником, оствариваће се непосредном примјеном Закона о раду, Законом о платама запослених у области културе Републике Српске, Посебним колективним уговором за запослене у области образовања и културе Републике Српске и општим актима установе.

Члан 61.

Ступањем на снагу овог правилника о раду престаје да важи претходни Правилник о раду Јавне установе Народно позориште Републике Српске Бања Лука.

Члан 62.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на Огласној табли ЈУ Народно позориште Републике Српске

Број: 119/21

Бања Лука, дана 19. 02. 2021. године



**ВД ПРЕДСЈЕДНИКА  
УПРАВНОГ ОДБОРА**

*Александар Пејаковић*  
Александар Пејаковић



ЈУ НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ  
NATIONAL THEATRE OF  
THE REPUBLIC OF SRPSKA, (PI)

Овај Правилник је објављен на огласној плочи Установе дана 19. 02. 2021. године.

Овај Правилник је ступио на снагу дана 27. 02. 2021. године.

Напомена: документ сачинили дипл. правници Душко Шибаревић и Рајна Плавшић

ЈУ НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

Краља Петра I Карађорђевића 78  
Бања Лука  
Република Српска, БиХ

NATIONAL THEATRE OF  
THE REPUBLIC OF SRPSKA, (PI)

Kralja Petra I Karadorđevića 78  
Banja Luka  
The Republic of Srpska, BiH

ЈИБ: 4400897050008;  
ИБ: 400897050008;  
Матични број: 01003461  
Жиро рачун: 562-099-00000-489-94

Тел/Phone: +387 (0) 51 305 337  
Факс/Fax: +387 (0) 51 314 001  
uprava@narodnopozoristers.com  
www.np.rs.ba