

A

Na temelju članka 18. st. 1. t. 13., članka 32. stavka 1. točke 5. i članka 94. stavka 1. točke 3. Statuta Hrvatskog narodnog kazališta u Zagrebu, Kazališno vijeće na prijedlog Intendantice, uz prethodnu suglasnost Ministarstva kulture i medija Republike Hrvatske, Klasa: 611-06/23-01/0020, Ur.broj: 532-02-03-01/2-23-02 od 31. svibnja 2023., a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima s pravima i obvezama radničkog vijeća, na sjednici održanoj dana 10.07.2023. donijelo je

PRAVILNIK O RADU HRVATSKOG NARODNOG KAZALIŠTA U ZAGREBU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) Hrvatsko narodno kazalište u Zagrebu kao poslodavac (dalje u tekstu: Kazalište) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Kazališta i radnika zaposlenih u Kazalištu, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmora i dopuste, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, plaće i novčane naknade radnika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, zasnivanje i prestanak radnog odnosa, te druga pitanja u vezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike zaposlene u Kazalištu.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na intendanta te njegove pomoćnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ta pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu.

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku rodno su neutralni i odnose se istovjetno na oba spola.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkoga vijeća i Intendanta, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drugačiji način pisanim sporazumom sklopljenim između radničkoga vijeća i Intendanta, primjenjivat će se pravna pravila iz sporazuma.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, drugog općeg akta ili kolektivnog ugovora te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako su ugovorom o radu pojedini uvjeti rada i prava radnika povoljnije utvrđeni od uvjeta i prava utvrđenih ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom, radniku će se priznati prava i uvjeti rada utvrđeni ugovorom o radu.

Odredbe kolektivnog ugovora koje su treći sklopili u korist radnika, Kazalište će primjenjivati isključivo kada se za ostvarivanje prava radnika iz toga ugovora njegovi potpisnici osiguraju i doznače Kazalištu potrebna financijska sredstva.

Članak 3.

Svaki radnik je dužan svoje poslove obavljati osobno, savjesno, na potrebitoj stručnoj i/ili umjetničkoj razini, sukladno nalogu intendanta odnosno drugih radnika po nalogu Intendanta, odnosno uputama neposredno nadređenog radnika, vodeći računa o naravi, vrsti i opsegu posla.

Radnik je dužan pridržavati se propisanih i/ili naređenih mjera zaštite na radu, te je dužan kontinuirano se obrazovati te usavršavati svoje znanje i radne vještine, a svojim ponašanjem na radnom mjestu i izvan njega, pri javnim istupima i u svim drugim okolnostima štiti interese i ugled Kazališta.

Kazalište jamči i osigurava svakom radniku rad na siguran način te zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije kao i zaštitu dostojanstva radnika od svakog postupanja koje je neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Članak 4.

Ustrojstvo Kazališta odnosno programske cjeline i službe Kazališta, struktura i broj radnika, te uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, Kazalište utvrđuje Sistematizacijom radnih mjesta kao posebnim aktom.

Radna mjesta utvrđuju se i organiziraju kao stalan sadržaj poslova jednog ili više radnika odgovarajućeg stupnja stručne spreme, određene vrste u sklopu radnog ustroja Kazališta.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, drugim zakonima i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Kazalištu.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske, a ugovori o radu zaključuju se u trajanju radne dozvole.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 6.

Ugovor o radu ne može sklopiti osoba mlađa od 15 godina života ili osoba s 15 ili starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Osobe iz stavka 1. ovog članka, smiju, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela, na način i u opsegu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.

Centar za socijalnu skrb pisanu suglasnost iz stavka 2. ovog članka izdaje temeljem zahtjeva zakonskog zastupnika osobe iz stavka 1. ovog članka, te jedan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

Zakonski zastupnik osobe iz članka 1. ovog Pravilnika, zahtjev podnosi u roku od petnaest dana prije početka sudjelovanja osobe u aktivnostima iz stavka 2. ovog članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi o zahtjevu je dužno riješiti u roku od deset dana od dana njegova podnošenja.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja iz stavka 4. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 4. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Obveza radnika da obavijesti Kazalište o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je obavezan obavijestiti Kazalište o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Intendant može uputiti radnika na liječnički pregled o trošku Kazališta, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom i drugim propisom, a radnik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

Neobavješćavanje Kazališta o okolnostima iz stavka 1. ovog članka, a zbog koje je kasnije za vrijeme radnoga odnosa pretrpi štetu (npr. ozljeda na radu, profesionalna ili druga bolest) predstavlja okolnost oslobođenja Kazališta od odgovornosti za pretrpljenu štetu radnika ili razlog za otkaz ugovora o radu.

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Intendant.

Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, Kazalište je prethodno dužno ishoditi pisanu suglasnost Ministarstva kulture i medija Republike Hrvatske.

Kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju javnog natječaja. Javni natječaj raspisuje i provodi Intendant.

Javni natječaj objavljuje se na mrežnim stranicama Kazališta, na i mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, mrežnim stranicama Ministarstva kulture i medija RH, te u Narodnim novinama.

U objavljenom javnom natječaju obvezno se navode sljedeći podaci:

- uvjeti iz pravilnika o radu (sistematizacije radnih mjesta) koje radnik mora ispunjavati;
- rok za podnošenja prijave koji ne može biti kraći od osam dana;
- obvezni uglavak da se na natječaj mogu javiti osobe oba spola, izuzev u slučaju kada je priroda posla takva da razlika na temelju spola predstavlja stvarni i odlučujući uvjet

obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se tima želi postići opravdana;
-napomenu da će kandidati o rezultatima natječaja biti obaviješteni pisanim putem na adresu iz prijave ili putem elektroničke pošte.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa po pozivu ili na temelju javnog natječaja u svakom pojedinom slučaju donosi Intendant.

Za kazališne umjetnike obvezno je polaganje audicije prema Pravilniku o audicijama, ako se zapošljavaju temeljem javnog natječaja.

Odluku o izboru kandidata donosi Intendant u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom Kazalište je obvezno obavijestiti radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika.

Strani državljanin može sklopiti ugovor o radu u Kazalištu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske i ostalim provedbenim propisima.

Prethodna provjera radnih sposobnosti

Članak 9.

Prije donošenja odluke o izboru umjetnika mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način prikladan sadržaju poslova koje bi kandidat trebao obavljati.

Provjeru sposobnosti vrši komisija u sastavu od 3 (tri) člana koje imenuje Intendant, od kojih najmanje 2 (dva) člana moraju imati najmanje isti stupanj stručne sprema u istom zvanju u odnosu na radno mjesto za koje se vrši provjera sposobnosti.

Intendant i ostali radnici s posebnim ovlastima i odgovornostima

Članak 10.

Intendant i radnici s posebnim ovlastima i odgovornostima sklapaju ugovore o radu nakon provedenog natječajnog postupka i odluke o imenovanju sukladno Statutu, ovom Pravilniku, drugim općim aktima Kazališta, te važećem Zakonu o kazalištima.

Radnici s posebnim ovlastima i odgovornostima mogu sklopiti ugovor o radu i bez provođenja javnog natječaja, a po pozivu intendanta.

Kazališni umjetnici

Članak 11.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu, način raspisivanja i provođenja natječaja za kazališne umjetnike, audicije, zasnivanje radnog odnosa, trajanje probnog rada, ugovori o radu na određeno i neodređeno vrijeme i ostalo u vezi s njihovim radnim odnosom utvrđeno je u važećem Zakonu o kazalištima, Statutu i ovom Pravilniku, te drugim općim aktima Kazališta. S kazališnim umjetnicima u pravilu sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme sukladno članku 17. ovog Pravilnika.

Članak 12.

Ugovor o radu s kazališnim umjetnicima sklapa se na određeno vrijeme po pozivu ili na temelju javnog natječaja, a može se sklopiti ako umjetnik zadovolji na audiciji.

Kazališni umjetnik ne može obavljati umjetničke poslove izvan kazališta bez prethodne pisane suglasnosti Intendanta, koja se daje na pisani zahtjev kazališnog umjetnika. Suglasnost mora sadržavati uvjete obavljanja određenog posla.

Na temelju pisane suglasnosti Intendanta, umjetnik može surađivati s drugim ustanovama ako taj rad nije u koliziji s programom rada Kazališta.

U slučaju nepredviđene promjene u radu Kazališta, kazališni umjetnik je dužan svoje dogovorene obveze izvan Kazališta podrediti radu u Kazalištu iako ima pisanu suglasnost za angažman izvan svog matičnog Kazališta.

Ravnatelji Opere, Baleta i Drame, te Intendant za vrijeme trajanja mandata mogu umjetnički djelovati i obavljati umjetničke poslove izvan Kazališta jedino uz prethodnu suglasnost Kazališnog vijeća, koja mora u svakom pojedinom slučaju sadržavati uvjete za obavljanje takvih poslova.

Drugi kazališni radnici

Članak 13.

Kazališni radnici ustrojstvenih cjelina i službi, radni odnos zasnivaju sklapanjem ugovor o radu sukladno općem propisu o radu, kolektivnom ugovoru i drugim općim aktima kazališta.

Oblik ugovora o radu

Članak 14.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije početka rada, Ugovor o radu odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisne potvrde o sklopljenom ugovoru, propisane odredbom članka 15. Zakona o radu.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ugovor može sadržavati i druge uglavke o pojedinim pravima i obvezama koje ugovorne strane ugovore

Članak 15.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, te o razlozima ne obavijesti Kazalište, smatra se daje radnik taj ugovor o radu jednostrano raskinuo. Prije stupanja radnika na rad, Kazalište je dužno radniku omogućiti da se upozna s propisima u vezi s njegovim radnim odnosom, te ga je dužan upoznati s načinom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, kada je to predviđeno Zakonom,

kolektivnim ugovorom koji obvezuje Kazalište, ovim Pravilnikom, kao i za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu s kazališnim radnicima iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Zapošljavanje iz stavka 1. ovog članka dozvoljeno je uz prethodnu suglasnost Ministarstva kulture i medija Republike Hrvatske.

Izuzev stavka 3. ovog članka, suglasnost Ministarstva nije potrebna u slučaju zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme radi privremeno nenazočnog radnika, kada posao ne trpi odgodu.

Članak 17.

Ugovor o radu s kazališnim umjetnicima sklapa se na određeno vrijeme, u pravilu na četiri godine, a prema potrebi projekta ili programa i na kraće razdoblje, s obveznim probnim radom u trajanju od 6 mjeseci.

Kazališnim umjetnicima nakon četverogodišnjeg ugovora o radu na određeno vrijeme ili četverogodišnjeg trajanja radnog odnosa na temelju više ugovora o radu kraćih od četiri godine, intendant dužan je ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako postoji potreba za obavljanjem poslova toga radnog mjesta, a kazališni umjetnici redovito uspješno djeluju u kazalištu u provedbi predviđenog repertoarnog plana.

Kazališni umjetnici s kojima se neće sklopiti novi ugovor o radu obvezno se o tome pisano izvješćuju najkasnije šest mjeseci prije isteka ugovora o radu, a najkasnije 30 dana prije isteka ugovora o radu kod ugovora sklopljenih na razdoblje kraće od četiri godine. U istom roku kazališnom umjetniku se može ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje drugih poslova i zadaća sukladno njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Članak 18.

Za kazališne umjetnike koji imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, obvezno se svake četiri godine provodi revizija umjetničkog djelovanja i doprinosa kako bi se utvrdilo jesu li i dalje sposobni umjetnički djelovati i doprinositi.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kazališni umjetnici koji redovito sudjeluju u provedbi predviđenog repertoarnog plana sukladno ugovoru o radu ne podliježu reviziji umjetničkog djelovanja i doprinosa.

Članak 19.

Reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa kazališnih umjetnika provodi stručno tijelo prema propisanim kriterijima, propisanim Pravilnikom o radu stručnog tijela za reviziju.

Članak 20.

Ako stručno tijelo iz članka 19. ovog Pravilnika utvrdi da kazališni umjetnik nije sposoban umjetnički djelovati i doprinositi, intendant može predložiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, ako za to postoji potreba.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka ne postoji potreba za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta ili se kazališni umjetnik izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, intendant će mu otkazat ugovor o radu te ostvaruje pravo na otpremninu sukladno općem propisu o radu odnosno kolektivnom ugovoru.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako za baletnog umjetnika ne postoji potreba za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta ili se izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, stječe pravo pristupiti prekvalifikaciji u drugu profesiju, odnosno stječe pravo na stjecanje kvalifikacije u visokom obrazovanju koja omogućava pristup drugom zanimanju (u daljnjem tekstu: prekvalifikacija), a što mu je intendant dužan omogućiti ugovorom o radu na određeno vrijeme kojim se uređuje obveza prekvalifikacije u propisanom roku.

Prekvalifikaciju iz stavka 3. ovoga članka bira sam umjetnik te može trajati najduže četiri godine.

Članak 21.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme iz članka 20. ovog Pravilnika kojim se uređuje obveza prekvalifikacije baletnog umjetnika, kazališni umjetnik mora se izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

Ugovor o radu iz članka 20. stavka 3. ovoga Pravilnika sadrži odredbe o upućivanju na prekvalifikaciju, isplati naknade plaće za vrijeme prekvalifikacije, obvezi baletnog i plesnog kazališnog umjetnika da uredno obavještava poslodavca o tijeku prekvalifikacije, kao i druge okolnosti bitne za izvršenje ugovornih obveza.

Nakon isteka roka iz stavka 1. ovoga članka poslodavac se više ne smatra vezan ponudom za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Članak 22.

Za vrijeme trajanja prekvalifikacije poslodavac osigurava baletnom umjetniku naknadu prosječne mjesečne brutoplaće isplaćene umjetniku u prethodna tri mjeseca.

Za troškove prekvalifikacije poslodavac osigurava baletnom umjetniku vaučer kojim se djelomično namiruju mjesečni troškovi prekvalifikacije u iznosu koji ministar nadležan za kulturu utvrđuje odlukom.

Ako baletni umjetnik prekine prekvalifikaciju, intendant će mu otkazat ugovor o radu, osim ako je do prekida prekvalifikacije došlo zbog objektivnih okolnosti, bez krivnje baletnog umjetnika.

Istekom propisanog roka za prekvalifikaciju baletnom umjetniku ugovor o radu prestaje.

Ako postoji potreba za obavljanjem profesije koju je stekao prekvalifikacijom, intendant će baletnom umjetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu sukladno njegovoj novoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, bez provođenja javnog natječaja.

Za vrijeme trajanja prekvalifikacije baletni umjetnik može umjetnički djelovati, što se pobliže uređuje ugovorom o radu iz članka 20. stavka 3. ovoga Zakona kojim se uređuje obveza prekvalifikacije baletnog umjetnika.

Članak 23.

Ako se baletni umjetnik za kojeg je utvrđeno da nije sposoban umjetnički djelovati i doprinositi izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta odnosno odbije sklopiti ugovor o radu kojim se upućuje na prekvalifikaciju, intendant će mu otkazati ugovor o radu i ostvaruje pravo na otpremninu sukladno općem propisu o radu odnosno kolektivnom ugovoru.

III PROBNI RAD

Probni rad

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za kazališne radnike može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

1. mjesec dana za radna mjesta IV vrste, za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
2. dva mjeseca za radna mjesta III vrste, za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
3. tri mjeseca za radna mjesta II vrste, za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
4. šest mjeseci za radna mjesta I vrste, za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, te za sve kazališne umjetnike.

Za kazališne umjetnike obavezan je probni rad u trajanju od šest mjeseci.

Ako je Radnik za vrijeme probnog rada bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je Radnik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 25.

Probni rad prati i ocjenu daje Stručno povjerenstvo koje imenuje Intendant, koje sastavlja zapisnik o praćenju probnog rada.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenoga probnog rada je najmanje 7 dana.

Ukoliko Kazalište Radniku ne dostavi obrazloženu pisanu odluku o otkazu ugovora o radu najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je Radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 26.

U slučaju da se ukaže potreba za zapošljavanjem pripravnika u Kazalištu, primjenjivat će se odredbe važećeg Zakona o radu, te Kolektivnog ugovora koje uređuju prava, obveze i položaj pripravnika.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava (bez radnog iskustva) u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad, sukladno odredbama Zakona o radu. Osposobljavanje za samostalan rad traje najduže 1 godinu, ukoliko zakonom nije drugačije propisano. S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju osposobljavanja za samostalan rad.

Članak 27.

Kazalište je dužno omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama, školovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad.

Radnik je dužan, radi uspješnog obavljanja povjerenih poslova školovati se, osposobljavati i usavršavati u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada.

Na obrazovanje i osposobljavanje za rad Radnika, primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu i kolektivnih ugovora, te Pravilnika o stručnom obrazovanju službenika, namještenika i umjetnika Hrvatskog narodnog kazališta u Zagrebu.

Odbijanje radnika da se školuje, usavršava i osposobljava za rad, predstavlja opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu.

IV RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.

Dnevno radno vrijeme može se rasporediti jednokratno, odnosno sukladno potrebama Kazališnog repertoara dvokratno i u smjenama.

Poslodavac će odrediti početak radnog vremena u minimalnom rasponu od jedan sat (klizno radno vrijeme), vodeći računa o specifičnostima poslova i radnih mjesta.

O rasporedu radnog vremena (početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, kao i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada) odlučuje intendant pisanom odlukom uz prethodno pribavljeno mišljenje radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i ovlastima radničkog vijeća.

Članak 29.

Kazalište radno vrijeme planira mjesečno, odnosno tjedno.

Odluka o radnom vremenu, odnosno raspored radnog vremena mora se objaviti na oglasnim pločama kazališta najmanje 7 dana prije tjedna na koji se raspored odnosi te najkasnije do 20. u mjesecu prije početka mjeseca na koji se raspored odnosi.

Izmjene planiranog rasporeda radnog vremena moguće su zbog stjecaja okolnosti nastalih nakon objave plana rada koje se nisu mogle predvidjeti, spriječiti ili otkloniti, a osobito zbog iznenadne bolesti, nezgode ili opravdane spriječenosti jednog ili više zaposlenika važnih za izvršenje planiranih poslova.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, Kazalište je dužno izvijestiti sve zaposlene na koje se izmjena odnosi najkasnije 24 sata prije početka rada planiranog prema objavljenom rasporedu.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, u slučaju izmjena rasporeda probe ili predstave za istu večer ili sljedeći dan nastale nakon 13 sati, Kazalište je dužno putem telefona, e-maila, telefaksa, SMS-a ili na drugi primjeren način o tome obavijestiti sve zaposlenike na koje se izmjena odnosi

Radno vrijeme kazališnih umjetnika

Članak 30.

Radno vrijeme kazališnih umjetnika Opere, Drame, Baleta i Tehnike utvrđuje se u skladu s godišnjim planom i programom rada u Kazalištu.

Raspored radnog vremena kazališnih umjetnika utvrđuje se s obzirom na trajanje predstava, proba i priprema u skladu s repertoarom kazališta.

Kazališni umjetnici obvezni su sukladno radnom mjestu na koje su raspoređeni sudjelovati u priredbama svih umjetničkih cjelina kazališta.

Obveza sudjelovanja iz stavka 3. ovoga članka, odnosi se na predstave, svečane izvedbe, koncerte, reklamne izvedbe, razne programe i slično.

Kazališni umjetnici obvezni su sukladno radnom mjestu na koje su raspoređeni sudjelovati u izvedbama svih umjetničkih cjelina kazališta.

U radnom tjednu kazališni umjetnici imaju obvezu obaviti:

- individualne pripreme,
- zajedničke pripreme - pokusa,
- javne nastupe.

Članak 31.

Radno vrijeme kazališnih umjetnika zaposlenih u Operi, Drami i Baletu određuje se mjesečnim odnosno tjednim i dnevnim rasporedom pokusa i izvedbi, a broj termina određuje se Sistematizacijom radnih mjesta.

Raspored radnog vremena za Operni zbor i Orkestar HNK planira se mjesečno.

Raspored radnog vremena Baleta, Drame, Opernih solista i Tehnike HNK planira se tjedno.

Radno vrijeme Radnika zaposlenih na poslovima fizioterapeuta u Baletu HNK se određuje sukladno radnom vremenu baletnih umjetnika.

U slučaju odstupanja od propisanoga broja termina, eventualni višak radnih sati iznad punog radnog vremena obračunava se tjedno kao prekovremeni rad i ne može biti veći od 10 sati tjedno.

Ispunjavanjem propisanog broja termina i zadovoljavanjem drugih obveza iz radnog odnosa (individualne pripreme, prisutnost na audicijama, sastancima, pokusima i slično) smatra se da je član ansambla ispunio 40 sati radni tjedan.

BALET

Članak 32.

Radno vrijeme baletnih umjetnika sastoji se od:

1. individualnih priprema,
2. obveznih vježbi
3. proba (može biti raspoređena u dopodnevnom i popodnevnom terminu)
4. predstava.

Trajanje radnog tjedna propisano je Zakonom o radu i iznosi 40 sati tjedno (sedam sati od ponedjeljka do petka i 5 pet sati subotom). Radni tjedan sastoji se od 6 dana.

Svaki od navedenih pojedinih oblika rada zajedno može trajati najviše do 5 sati dnevno. Tijekom svakih sat i pol rada zaposleniku pripada pauza u trajanju 15 minuta.

U radno vrijeme baletnih umjetnika uračunava se i priprema za predstavu (oblačenje, šminkanje, zagrijavanje).

Radno vrijeme baletnih umjetnika u pravilu je organizirano u jednokratnim terminima koji započinju prijepodne, a traju najviše 5 sati.

Dvokratni rad baleta organizira se samo na dane predstave kada između pokusa i predstave mora proći najmanje 4 sata.

Kada su organizirane proba i predstava u jednom danu, prijepodnevni rad (pripreme, kondicijske vježbe i pokus) može trajati najduže tri i pol (3,5) sata.

Dolazak na predstavu baletnih umjetnika koji sudjeluju u opernim i dramskim izvedbama započinje jedan sat prije početka predstave.

Prva baletna predstava nakon gostovanja s kojeg se umjetnici vraćaju prije 20 sati, može biti sljedeći dan u večernjem terminu, a kada je povratak iza 20 sati, prva baletna predstava može biti 36 sati nakon povratka.

Kada baletni umjetnici odlaze na gostovanje avionom, poslodavac je dužan organizirati prijevoz od sjedišta poslodavca do zračne luke i obrnuto.

Nakon generalnog pokusa, kada se rad nastavlja u baletnoj dvorani, baletni umjetnici imaju 20 minuta pauze.

U mjesecu u kojem baletni umjetnik ostvari više od 12 predstava poslodavac je dužan osigurati odmor u trajanju od 3 dana, a u vremenskom razdoblju od 30 dana.

DRAMA

Članak 33.

Radno vrijeme dramskih umjetnika sastoji se od:

1. individualnih priprema,
2. proba,
3. predstava.

Individualne pripreme podrazumijevaju učenje teksta i svladavanje uloge, a može se obavljati u kazalištu ili izvan njega.

Dramske probe traju najduže 4 sata, osim generalnih proba koje traju koliko i predstava. Iznimno, generalna proba može se produžiti za najviše sat vremena.

U dane kada nije organizirana večernja predstava, proba prije podne može se produžiti za najviše 2 sata.

Kada su organizirane dvije probe dnevno, odnosno proba i predstava, razmak između istih mora iznositi najmanje 4 sata. Takav rad smatra se dvokratnim radom.

Tijekom probe, dramski umjetnik ima pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta, a u slučaju iz stavka 4. ovoga članka, ima pravo na dvije pauze od 20 minuta.

Pauze na generalnim probama i predstavama određuju se prema tijeku predstave.

OPERA

Članak 34.

Radno vrijeme opernih umjetnika sastoji se od:

1. individualnih priprema,
2. probi
3. predstava.

Individualne pripreme traju tjedno ukupno 17 sati.

Probe i predstave opernih umjetnika određene su nedjeljivim četverosatnim i/ili trosatnim cjelinama - označene pojmom termin, a koje zajedno s individualnim pripremama čine puno radno vrijeme.

Mjesečno se za redoviti rad može planirati najviše 26 termina.

U radno vrijeme opernih umjetnika uračunavaju se pripreme za predstavu ili probu (oblačenje, šminkanje, zagrijavanje).

Pripreme koje su vezane za predstavu ili generalnu probu mogu trajati u pravilu najduže 1 sat prije početka predstave ili generalne probe.

Predstave kojih je trajanje duže od 4 sata obračunavaju se kao dva termina.

Generalne probe, kojih može biti najviše tri, traju koliko i predstava, osim prve, koja se u svrhu korekcija može produžiti za 1 sat. Pauze na generalnim probama i predstavama određuju se prema tijeku predstave.

»Nulta generalna proba« uz pratnju klavira traje 4 sata, te se po potrebi može produžiti za najviše 50 % trajanja predstave. Tijekom takve probe operni ansambl ima pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta nakon najviše 90 minuta rada.

Kada u rasporedu radnog vremena umjetnici imaju organizirane dvije probe u istom danu, radi se o radu u dva termina od kojih je jedan trosatni, a drugi četverosatni.

Kada su organizirane dvije probe dnevno, odnosno proba i predstava, razmak između istih mora iznositi najmanje 4 sata. Takav rad smatra se dvokratnim radom.

Prilikom obnavljanja predstava od čije je posljednje izvedbe proteklo više od 7 mjeseci, mora se organizirati najmanje jedna generalna proba.

Orkestar

Probe orkestralnih umjetnika organizirane su u prijedpodnevnom ili poslijepodnevnom terminu, za svakog glazbenika ovisno o radnom mjestu, u trajanju od 3 odnosno 4 sata.

Jednokratni trosatni termin probe orkestralnih umjetnika prijedpodne, u pravilu počinje u 10.30

sati, a poslijepodne u 18.00 sati.

Tijekom termina iz stavka 14. ovoga članka, orkestralni umjetnici imaju pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta, a koju koriste 80 minuta nakon početka termina.

Pauze iz stavka 15. ovoga članka, određuju se i za sve probe u sobi za pokuse.

Jednokratni četverosatni orkestralno-režijski termin probe orkestralnih umjetnika u orkestralnoj rupi, prijepodne u pravilu počinje u 10.30 sati, a poslijepodne u 18.00 sati.

Tijekom termina iz stavka 17. ovoga članka, orkestralni umjetnici imaju pravo na dvije pauze koje se koriste tako da je prva pauza u trajanju od 20 minuta - 70 (1 sat i 10 minuta) minuta nakon početka termina, i druga pauza u trajanju od 15 minuta, 75 minuta rada nakon pauze.

Pauze iz stavka 18. ovoga članka, određuju se i za sve probe u orkestralnoj rupi, osim generalnih pokusa.

Zbor i zborovođa

Probe zbora u pravilu su organizirane u prijepodnevnom terminu s početkom u 10.30 sati, u trajanju od 4 sata i/ili 3 sata.

Članovi zbora na zbarskoj probi imaju pravo na 15 minuta pauze nakon svakih 45 minuta rada.

Unutar jednokratnog četverosatnog termina režijske probe uz klavirsku pratnju članovi zbora imaju pravo na 2 pauze od kojih je prva u trajanju od 20 minuta nakon 70 minuta rada, a druga u trajanju od 25 minuta, a koristi se nakon najviše 70 minuta rada poslije prve pauze.

Unutar jednokratnog trosatnog termina režijske probe uz klavirsku pratnju članovi zbora imaju pravo na jednu pauzu u trajanju od 20 minuta nakon 80 minuta rada.

Na orkestralno-režijskoj i generalnoj probi pauze zbora poklapaju se s pauzama orkestra.

Zajedničko opjevavanje ansambla zbora u trajanju od 15 minuta provodi se prije početka orkestralno-režijske probe, generalne probe i predstave.

Solisti

Operni solisti imaju probe s korepetitorima u trajanju najduže 4 sata.

Operni solisti na tim probama imaju pravo nakon svakih 45 minuta rada na pauzu od 15 minuta.

Korepetitori u Operi i Baletu

Korepetitori rade individualne pokuse sa solistima, ansamblima i režijske pokuse.

Radno vrijeme korepetitora je 40 sati tjedno od čega je 12 sati individualne pripreme. Termini se obračunavaju u efektivnom trajanju.

U jednom četverosatnom terminu korepetitorima se mora osigurati pauza u trajanju od 15 minuta, nakon svakih 45 minuta rada za soliste opere, a u radu s baletom pauze su u skladu s pauzama za baletni ansambl.

Članak 35.

Ispunjavanjem propisanog broja termina i zadovoljavanjem drugih obveza iz radnog odnosa (individualne pripreme, prisutnost na audicijama, sastancima, pokusima i si.) smatra se da je član ansambla ispunio 40 satni radni tjedan.

Članak 36.

Radno vrijeme ostalih Radnika Opere, Drame i Baleta, raspoređeno je na 5 (pet) dana u tjednu od ponedjeljka do petka, od 09 do 17 sati, osim ako intendant drugačije odluči.

Radno vrijeme svih stručnih službi raspoređeno je na pet dana u tjednu od ponedjeljka do petka, u pravilu od 9,00 do 17,00 sati. O uvođenju kliznog radnog vremena odnosno o drukčijem rasporedu radnog vremena odlučuje intendant pisanom odlukom.

Članak 37.

Radno vrijeme radnika zaposlenih u uredu Rukovoditelja službe Tehnike HNK, kao i drugo administrativno osoblje raspoređeno je na 5 (pet) dana u tjednu od ponedjeljka do petka, od 09 do 17 sati, osim ako Intendant drugačije odluči.

Radno vrijeme ostalih radnika Tehnike HNK može se organizirati kao smjenski rad, rad u turnusu, odnosno dvokratni rad u skladu s Odlukom koju donosi intendant, a tjedni odnosno dnevni raspored radnog vremena izrađuje Rukovoditelj Tehnike HNK u skladu s odlukom intendanta.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Kazalište će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu mogu se rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi odmora između dva radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Kazalište o sklopljenom ugovoru o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno poslodavcima.

Članak 39.

Na ostala pitanja radnog vremena u Kazalištu koja nisu uređena ovim Pravilnikom ili drugim aktom Kazališta, primjenjuju se odredbe Zakona o radu i važećih kolektivnih ugovora.

Prekovremeni rad

Članak 40.

Intendant, na prijedlog ravnatelja odnosno rukovoditelja službe, ima pravo odrediti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena najviše 10 sati tjedno, odnosno 40 sati mjesečno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ostvareni rad na gostovanju smatra se kao rad proveden u Kazalištu (putovanje do mjesta gostovanja i natrag ne smatra se radom). Bez obzira na vremensko trajanje službenog puta, radno vrijeme radnika, određuje se prema njegovom stvarno ugovorenom redovitom radnom danu.

Intendant može radniku umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada dati odgovarajući broj slobodnih dana.

Članak 41.

Ako priroda prijeka potrebe onemogućava ravnatelja odnosno rukovoditelja službe da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev za prekovremenim radom, usmeni zahtjev će se radniku pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako Radnik, koji je radio prekovremeno bez zahtjeva ravnatelja odnosno rukovoditelja službe, ne zatraži u roku od sedam dana od dana izvršenja prekovremenog rada pisano odobrenje za prekovremeni rad, smatra se da nije imao odobrenje za takav rad te mu se isti neće priznati.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 42.

Radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u jednom vremenskom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, u kojem slučaju, razdoblje preraspodijeljenog radnog vremena, ne može biti duže od 48 sati tjedno.

O preraspodjeli odlučuje intendant u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada. Preraspodjela radnog vremena izvršit će se četveromjesečno, počevši od kolovoza.

Preraspodjela radnog vremena baletnih umjetnika izvršit će se tromjesečno, počevši od kolovoza.

NOĆNI RAD

Članak 43.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drugačije određeno.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku (odmor, pauza) u trajanju od 30 minuta i to isključivo u vremenu od 12,00 do 12,30 sati, koja se ubraja u radno vrijeme, a kazališni umjetnici u skladu s odredbama kolektivnog ugovora.

Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Kazalište će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Članak 45.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od 12 sati neprekidno.

Članak 46.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika, odnosno u trajanju od 36 sati.

Tjedni odmor se u pravilu koristi subotom i nedjeljom.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 1. i 2. ovog članka, može se koristiti naknadno, prema odluci Kazališta.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenoga tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Članak 47.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, u trajanju od najmanje 4 tjedna. Godišnji odmor može trajati najviše 30 radnih dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 48.

Godišnji odmor od minimalnih 4 tjedna petodnevnog radnog tjedna od ponedjeljka do petka, povećava se prema sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| • od 5 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| • od 16 do 25 godina radnog staža | 4 dana |
| • od 26 do 35 godina radnog staža | 5 dana |
| • preko 35 godina radnog staža | 6 dana |

2. s obzirom na složenost poslova:

- | | |
|--------------------------|--------|
| • radna mjesta I vrste | 4 dana |
| • radna mjesta II vrste | 3 dana |
| • radna mjesta III vrste | 2 dana |
| • radna mjesta IV vrste | 1 dan |

3. s obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima (rad s kemikalijama, obavljanje poslova u uvjetima izloženosti ionizirajućem zračenju i sl.) 5 dana
- rad u smjenama, rad nedjeljom ili blagdanima 3 dana
- radnicima kojima se priznaje tzv. beneficirani staž 5 dana

4. s obzirom na socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranoga djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- osobi s invaliditetom 2 dana
- samohranom roditelju 1 dan

5. s obzirom na doprinos na radu:

- ako radnik ostvaruje natprosječne rezultate rada, intendant, ravnatelj ili rukovoditelj službe može povećati trajanje godišnjega odmora. 2 dana

Slijepom i gluhonijemom zaposleniku te zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana

Članak 49.

Radnici koriste godišnje odmore u pravilu u srpnju i kolovozu (kolektivni godišnji odmor), prema rasporedu korištenja godišnjih odmora, a iznimno kada radnik iz opravdanih razloga nije mogao koristiti godišnji odmor u predviđenom razdoblju, može ga koristiti u drugom vremenskom razdoblju.

Članak 50.

Intendant će raspored i trajanje korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi do 15. lipnja tekuće godine. Do toga roka Intendant će, kada Kazališni repertoar to dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

Prije donošenja odluke o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, Intendant će se prethodno savjetovati s radničkim vijećem.

Radniku se dostavlja pisana odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Pisana odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto. Ako se radnik ne nalazi na radnom mjestu zbog privremene spriječenosti za rad, obavijest iz stavka 1.ovoga članka dostavlja se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 51.

Radnici imaju pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, to uz obvezu da o tome obavijeste ovlaštenog ravnatelja odnosno rukovoditelja najmanje dva dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Godišnji iz prethodnog stavka radnik ne može tražiti na dan koji je njegova nazočnost nužna u Kazalištu.

Članak 52.

S obzirom na specifičnosti kazališne djelatnosti, može doći do potrebe prekida godišnjeg odmora na bilo koje razdoblje (festivali, gostovanja i si.). U tom slučaju radnik je obavezan prekinuti započeti godišnji odmor.

Godišnji odmor koji je prekinut zbog izuzetnih umjetničkih zadaća radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine pod uvjetom daje radio efektivno najmanje šest mjeseci u godini koja je prethodila godini u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora (putni i drugi troškovi).

Članak 53.

U slučajevima prestanka ugovora o radu, Kazalište je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 54.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor iz članka 47. ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet iz prethodnog stavka ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 47. ovog Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu prethodnog članka.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 01. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 55.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u slučajevima i na način kako je to propisano odredbama Kolektivnog ugovora.

Članak 56.

Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja temeljem kojeg ima pravo na dopust.

Ako slučaj iz članka 49. nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na njegov zahtjev se korištenje godišnjeg odmora prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 57.

Plaćeni dopust iz članka 55. ovoga Pravilnika odobrava Intendant, odnosno Rukovoditelj službe.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 58.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do (30) trideset dana, u slijedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim priredbama,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima,
- zbog drugih osobitih potreba.

Kada okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom miruju.

Članak 59.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju od:

1. 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
2. 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
3. 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
4. 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka mora biti u vezi s profesijom radnika ili poslovima koje radnik obavlja u Kazalištu.

Za školovanje na koje ga je uputilo Kazalište, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Članak 60.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust za stručno/umjetničko osposobljavanje ili usavršavanja pod uvjetom da njegovo učešće u radu i obavljanju radnih zadaća u procesu rada nije potrebno, odnosno da se ti poslovi mogu obaviti bez većeg opterećenja ostalih radnika i bez zastoja u procesu poslovanja Kazališta.

Neplaćeni dopust iz članka 58. stavka 1. ovoga Pravilnika odobrava Intendant.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 61.

Kazalište se obvezuje stvoriti uvjete rada kojim će se štititi zdravlje i omogućiti sigurnost radnika na radu.

U vezi sa stavkom 1. ovoga članka Kazalište će održavati prostorije, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik dužan je brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u Kazalištu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ovlaštenu osobu o događaju koji predstavlja opasnost te provoditi druge propisane ili od Intendanta Kazališta utvrđene mjere.

O mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu odlučuje se na temelju prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem, a ako ono nije utemeljeno sa sindikalnim povjerenikom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 62.

Radnici su obvezni ovlaštenoj osobi Kazališta dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 63.

Kazalište će Odlukom propisati koji radnik i na kojem radnom mjestu ima pristup i pravo obrade određenih vrsta osobnih podataka.

Kazalište se sukladno odredbama GDPR-a ima smatrati voditeljem obrade u odnosu na sve osobne podatke radnika koje obrađuje neposredno prije sklapanja ugovora o radu, tijekom trajanja radnog odnosa, ali i nakon prestanka trajanja radnog odnosa.

Kazalište kao temelj za obradu osobnih podataka koristi različite osnove i to:

a) **Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima:** Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima predstavlja pravnu osnovu za obradu u odnosu na sljedeće osobne podatke: ime, prezime, adresu, OIB, spol, datum i mjesto rođenja, državljanstvo, prebivalište/boravište, stručno obrazovanje, posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično), dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada (ako ih je strani radnik obavezan imati), datum početka rada, naznaku o vrsti sklopljenog ugovora, te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora,

kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavaca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno; trajanje rada u inozemstvu, državu i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo; trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika, te državu poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo; naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako; mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima; ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima; vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, roditeljskih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom; datum prestanka radnog odnosa, razlog prestanka radnog odnosa; druge podatke o kojima ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest ili potvrdu o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalnu bolest, ozljedu na radu, profesionalnu nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposrednu opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposrednu opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidsku mirovinu zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o svakom drugom poslodavcu kod kojeg radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično) i sve druge osobne podatke navedene u citiranom Pravilniku.

b) Uredba o sadržaju, načinu prikupljanja i obrade, te mjerama zaštite podataka u Registru zaposlenih u javnom sektoru: Uredba o sadržaju, načinu prikupljanja i obrade, te mjerama zaštite podataka u Registru zaposlenih u javnom sektoru predstavlja pravnu osnovu u odnosu na sljedeće osobne podatke: mjesto rođenja, državu rođenja, državljanstvo, nacionalnu pripadnost, prebivalište/boravište, status stanovanja, podatke o radnom stažu, podatke o mirovinskom osiguranju, podatke o zdravstvenom osiguranju, podatke o dopunskom zdravstvenom osiguranju, podatke o uzdržavanim članovima obitelji, podatke o osobnoj izobrazbi (stečeno formalno obrazovanje, stupanj stručnog obrazovanja, naziv struke, naziv posebnog znanja/vještine/sposobnosti i slično) invaliditetu, podatke vezane uz radni odnos zaposlenika (status radnog odnosa, vrsta radnog odnosa, trajanje radnog odnosa i slično), stipendije, podatke o izbivanju s posla, broju tekućeg računa zaposlenika i sve druge osobne podatke navedene u citiranoj Uredbi.

c) Zakon o radu: Zakon o radu u odredbi članka 29. analizira dozvoljenost obrade osobnih podataka ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Uporaba privatnog broja mobitela radnika i/ili privatne e-mail adrese je iznimno opravdana, kad se drukčije ne može odvijati komunikacija između radnika i poslodavca, za vrijeme dok je radnik u radnom odnosu, i to u slučaju kad radnik nema službeni broj mobitela i/ili službenu e-mail adresu.

d) Ugovor o radu: U cilju ispunjavanja prava i obveza iz ugovornog odnosa, Kazalište obrađuje pored osobnih podataka iz točke a) i dodatne osobne podatke, i to: broj računa u banci, podatke o plaći, službeni e-mail, službeni kontakt broj, podatak o zaposlenju.

e) Legitimni interes: Legitimni interes postoji u odnosu na sljedeće osobne podatke: ime, prezime, podatke o obrazovanju, radno iskustvo, fotografiju, videosnimku koji se objavljuju na internetskoj stranici i društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter, i dr. sličnim mrežama) Kazališta sa snimkom prikaza radnika u kontekstu obavljanja posla. Svrha objave fotografije i/ili videosnimke je postizanje veće transparentnosti u poslovanju Kazališta i prezentiranje odnosno promocija Kazališta prema trećim osobama. Obzirom se radi o obradi osobnih podataka radnika u situaciji gdje se opravdano može tumačiti da interes Kazališta kao voditelja obrade prevladava nad interesom privatnosti radnika, legitimni interes predstavlja valjanu pravnu osnovu za navedeno. Legitimni interes postoji i u odnosu na sustav videonadzora, a osobni podatak koji se obrađuje je videosnimka prikaza osobe.

f) **Privola:** Kada se pojavi potreba za obradom odgovarajućih osobnih podataka radnika na temelju privole, Kazalište će u skladu s odredom članka 13. GDPR-a poduzeti sve potrebne mjere obavješćavanja radnika prije davanja privole kao pravnog temelja za obradu osobnih podataka radnika.

Ako Kazalište za određene poslove koristi usluge vanjskih izvršitelja obrade prilikom suradnje s navedenim izvršiteljima obrade Kazalište istima dostavlja određene osobne podatke radnika odnosno isti imaju mogućnost uvida i obrade određenih osobnih podataka radnika. Kazalište će u takvim situacijama sa svim vanjskim izvršiteljima obrade potpisati ugovor i/ili dodatke ugovora u skladu s odredbom članka 28. GDPR-a, a što pak predstavlja adekvatnu razinu zaštite osobnih podataka radnika.

Kazalište u pravilu osobne podatke radnika neće iznositi izvan granica Europske unije. U slučaju prijenosa osobnih podataka radnika u zemlje koje nemaju odgovarajuću razinu zaštite osobnih podataka, Kazalište će poduzeti sve potrebne mjere zaštite u skladu s odredbama GDPR-a.

Kazalište će u cilju usklađenja s GDPR-om svim svojim radnicima dati na potpis odgovarajuće Izjave o povjerljivosti. Radnici su ovlašteni obrađivati samo one osobne podatke na čiju obradu su ovlašteni u okviru djelokruga poslova svojeg radnog mjesta i to samo i isključivo u svrhu koja je opravdana procesom i zahtjevima radnog mjesta, odnosno samo one osobne podatke za čiju obradu dobiju direktnu uputu Poslodavca. U tekstu Izjave o povjerljivosti svi radnici će svojim potpisom osobno potvrditi da su upoznati da bilo kakvo neovlašteno raspolaganje osobnim podacima kojima imaju pristup, te pravo i ovlast obrade, predstavljaju osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i predstavljaju valjani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Radnik je dužan na zahtjev Kazališta dostaviti izvornike dokumenata kojima dokazuje istinitost pojedinih podataka, te neudovoljavanje naprijed navedenome, kao i dostava lažnih odnosno netočnih podataka predstavlja težu povredu radne obveze.

Kazalište strogo zabranjuje da radnici na službenim računalima i/ili mobitelima odnosno drugim uređajima u vlasništvu Kazališta pohranjuju bilo kakve osobne podatke koji se odnose na radnika osobno i/ili djecu radnika i/ili bilo kakve druge osobne podatke koji nisu vezano na proces rada kod Kazališta. Kazalište se ne može smatrati voditeljem obrade takvih osobnih podataka, niti odgovarati radniku i/ili bilo kojoj trećoj osobi u slučaju nastanka bilo kakve štete zbog nezakonite obrade osobnih podataka, niti isti podaci smiju predstavljati prepreku u slučaju da se ukaže opravdana potreba za nadzora sadržaja navedenih uređaja od strane Kazališta, a sve u slučaju sprječavanja prijevare, štete te u drugim iznimno opravdanim slučajevima. U slučaju da radnik unatoč upozorenju Kazališta isto učini, radnik je sam odgovoran za nastanak štete bilo Kazalištu bilo kojoj trećoj osobi.

Radnik se u kontekstu GDPR-a ima smatrati ispitanikom i ima pravo od Kazališta zahtijevati ostvarenje sljedećih prava: pravo na ispravak, dopunu, pristup, brisanje, ograničenje obrade, prenosivost podataka, te pravo na prigovor, a koja prava može ostvariti podnošenjem zahtjeva Poslodavcu na e-mail szop@hnk.hr. Kod podnošenja zahtjeva za izmjenom osobnih podataka Radnik je dužan dostaviti izmijenjene podatke. Kazalište će na zahtjev radnika odgovoriti u roku 30 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 64.

Ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo osobe smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome;
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola nazivaju društveno neprimjernim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja, te šali na njihov račun;
- pokušaj ostvarivanja neželjenog tjelesnog kontakta;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka s ciljem omalovažavanja;
- neprimjerene poruke upućene elektronskom i drugom poštom;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radnog mjesta, niti su s njim u vezi, a kojima je isključiva namjera da se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj;
- prijetnje, negativno isticanje određenog zaposlenikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Radnici se štite od uznemiravanja nadređenih radnika, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje koje ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanja odnosno diskriminacija radnika zbog njegove rase, spola, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog podrijetla te tjelesnih i duševnih poteškoća predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 65.

Prije stupanja na rad Kazalište je dužno upoznati radnika s propisima kojima uređuje zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja i diskriminacije te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegavaju uznemiravanje i diskriminacija.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i diskriminaciju te o tome obavijestiti osobe koje je za to ovlastilo Kazalište.

U cilju zaštite dostojanstva radnika Kazalište će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te odlučuju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu prouzročiti izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 66.

Pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika uz intendanta zaprimaju i rješavaju dvije osobe različitog spola, koje imenuje intendant, na razdoblje od četiri godine (Povjerenik za

zaštitu dostojanstva), uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Sindikat može uputiti Kazalištu prijedlog za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Ako u roku od osam dana radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća uskrati suglasnost, Kazalište može osobe samostalno imenovati za osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Intendant je dužan u roku od 8 dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Članak 67.

Radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj uznemiravan može uložiti pritužbu.

U cilju osiguranja tajnosti podataka i hitnosti u postupku zaštite dostojanstva radnika, pisanu pritužbu radnik dostavlja u zatvorenoj omotnici s naznakom "HITNO - postupak za zaštitu dostojanstva radnika - ne otvarati!".

Članak 68.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva će najkasnije u roku 8 dana od zaprimanja pritužbe za zaštitu dostojanstva:

- prikupiti potrebne informacije;
- u postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ispitat će zaposlenika koji je pritužbu podnio, osobu za koju tvrdi daje uznemiravala zaposlenika te utvrditi sve činjenice uz prijavu zaposlenika;
- organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja;
- izvesti i druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju: Povjerenik za zaštitu dostojanstva, osoba protiv koje je pritužba podnesena i zaposlenik koji je podnio pritužbu, a mogu potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (punomoćnik zaposlenika, sindikalni povjerenik ili predstavnik i dr.)

Kazalište će Povjereniku za zaštitu dostojanstva osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u Kazalištu tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je to potrebno omogućit će mu se izlazak iz Kazališta radi zaprimanja pritužbe.

Svi podaci i isprave prikupljene u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni. Povreda tajnosti podataka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 69.

Ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja zaposlenika i postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava dat će se upozorenje.

Ako Povjerenik za zaštitu dostojanstva utvrdi da je zaposlenik koji je podnio pritužbu uznemiravan, predložit će privremene mjere i aktivnosti za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja.

Privremene mjere jesu:

1. oslobođenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba
3. oslobođenje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe. O privremenoj mjeri Povjerenik za zaštitu dostojanstva obavještava nadređenog ravnatelja odnosno rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

U slučaju iz stavka 3. točke 1. ovoga Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 3. točke 2. ovoga Pravilnika, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna 3 mjeseca.

Ako se pritužba zaposlenika odnosi na osobu koja je zaposlenik drugog poslodavca, Povjerenik za zaštitu dostojanstva bez odgode će obavijestiti o tome njegovog poslodavca.

Dostojanstvo zaposlenika štiti se i od strane trećih osoba (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika).

U slučaju pisanih pritužbi trećih osoba na zaposlenika (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) provesti će se postupak iz članka 68. ovog Pravilnika.

Članak 70.

Svi radnici Kazališta dužni su surađivati s Intendantom, odnosno s Povjerenikom za zaštitu dostojanstva, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

U postupku rješavanja pritužbe radnika, Intendant odnosno Povjerenik za zaštitu dostojanstva moraju sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima Kazališta. Intendant mora najkasnije u roku 8 dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

Članak 71.

Radnika za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, Intendant može poduzeti sljedeće mjere:

1. obvezu naobrazbe i savjetovanja u trajanju do najduže tri mjeseca,
2. pisano upozorenje,
3. otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora,
4. otkaz ugovor o radu.

Uz izricanje mjere iz stavka 1. točke 2. i 3. ovog članka Intendant odnosno u njegovoj odsutnosti Povjerenik za zaštitu dostojanstva može utvrditi istovremeno i mjeru iz stavka 1. točke. ovog članka, te odrediti način provedbe.

U slučaju izricanja mjere iz stavka 1. točke 3. i 4. Kazalište mora provesti postupak otkaza ugovora u skladu s odredbama ovoga Pravilnika i Zakona o radu.

Članak 72.

Odluku Intendant odnosno Povjerenik za zaštitu dostojanstva u njegovoj odsutnosti dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena.

Ako se utvrdi da je postojalo uznemiravanje, Intendant dostavlja svoju odluku radniku koji je podnio pritužbu i radnika protiv kojega je pritužba podnesena.

Članak 73.

U slučaju da intendant ili/i Povjerenik za zaštitu dostojanstva ne provedu predložene mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete očito neprimjerene, zaposlenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

VII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Obveze Kazališta

Članak 74.

Kazalište je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem Zakona o radu, Kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Obveze radnika

Članak 75.

Radnik na radu, i u svezi s radom ima naročito sljedeće radne obveze:

1. da osobno, uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za poslove na kojima je zasnovao radni odnosi druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada;
2. da izvršava naloge Intendanta i/ili neposrednog rukovoditelja;
3. da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja Intendanta ili neposrednog rukovoditelja;
4. da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada, odnosno privremene nesposobnosti za rad odmah telefonom, mobitelom i si. obavijesti tajnika svoje ustrojstvene cjeline i kadrovsku službu i u roku od 3 dana dostavi potvrdu izabranog liječnika obiteljske medicine o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju;
5. da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva;
6. da se na radu pristojno i dostojanstveno ponaša;
7. da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito novim radnicima;
8. da čuva imovinu Kazališta i poduzima mjere za njezinu zaštitu;
9. da se pridržava mjere protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njegovih posljedica;
10. da racionalno koristi sredstva za rad, sprječava rasipanje, zlouporabu i pojavu koristoljublja na štetu Kazališta;
11. da štiti i unapređuje ugled Kazališta;
12. da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu, poglavito financijske podatke i sadržaje autorskih i drugih ugovora, i da ih neovlašteno ne priopćava;
13. da se dostojanstveno ponaša prema poslovnim partnerima;
14. da se kazališni umjetnik redovito, uvidom na oglasnu ploču osobno obavijesti i upozna s rasporedom pokusa za sljedeći dan;
15. da poštuje pravila i običajno pravo Kazališta i rada u njemu;
16. odazvati se i obaviti redovni i izvanredni liječnički pregled na koji ga je uputilo Kazalište, o trošku Kazališta.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona o radu, Zakona o kazalištima, drugih propisa i općih akata Kazališta.

Članak 76.

Ako se radnik ne pridržava radnih obveza iz članka 75. ovog Pravilnika, Intendant ima pravo i obvezu radnika upozoriti na njegovo ponašanje:

1. - izricanjem usmene opomene;
2. - upućivanjem pisanog upozorenja o obvezama iz radnog odnosa.

Posebno - obveze Kazališnih umjetnika

Članak 77.

Kazališni umjetnici ovlašćuju Kazalište da autorsko djelo odnosno pojedinu izvedbu nastalu u vrijeme izvršavanja svojih radnih zadaća ili po nalogu i uputama Kazališta, bez posebne naknade javno priopćava odnosno prikazuje uz direktni i odloženi TV ili/i radio prijenos odnosno, kao i da se snimka takvog djela i izvedbe javno prikazuje i objavljuje bez prostornog i vremenskog ograničenja u skladu s važećim propisima i kazališnim uzancama bez daljnjeg znanja i odobrenja kazališnog umjetnika.

Kazališni umjetnik pridržava pravo ubirati naknadu na ime priopćavanja javnosti svojih snimljenih izvedbi, a koja se ostvaruju putem Hrvatske udruge za zaštitu izvođačkih prava.

Kazalište može bez dozvole kazališnog umjetnika - izvođača i bez plaćanja naknade:

- koristiti radne snimke za interne radne potrebe,
- koristiti u javnim medijima inserte snimaka i CD u trajanju do 5 minuta u funkciji promidžbe, informatike, promotivne svrhe, kao i zbog nastave i znanstveno istraživačkog rada.

Članak 78.

Za sudjelovanje u snimanjima (direktni ili direktno odloženi prijenos) koje Kazalište uz naknadu ugovara s javnim medijima, umjetnicima pripada autorski honorar čija je visina ovisna o:

- sredstvima koje Kazalište ugovori s organizatorom (radio, TV i dr.),
- veličini radne zadaće - uloge svakog izvršitelja.

Ako Kazalište organizira snimanje CD ili video - kasete u promidžbene svrhe, takvo snimanje ne podliježe posebnom ugovoru o plaćanju.

Autorski honorar shodno pokazateljima iz stavka 1. ovog članka, odobrava Intendant.

VIII. PLAĆE I DRUGA NOVČANA PRIMANJA RADNIKA

Članak 79.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad naknada plaće u visini utvrđenoj pozitivnim propisima, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

Plaću Radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Plaća se isplaćuje u bruto iznosu.

Pravo na plaću radnici ostvaruju danom kada su stvarno započeli s radom, ako posebnim zakonom nije što drugo uređeno.

Članak 80.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u idućem mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Prigodom isplate plaće Kazalište je u obvezi radniku uručiti pisanu ispravu o isplati plaće koja se radniku može dostaviti i elektronskom poštom.

Osnovna plaća

Članak 81.

Plaća za obavljeni rad sastoji se od:

- osnovne plaće;
- dodatka na plaću.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radnog staža u visini od 0,5 %.

Dodatci na plaću

Članak 82.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća. Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 81. stavka 2., pomnoži s 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama, kako je to propisano Kolektivnim ugovorom i drugim propisima.

Intendant može, na zahtjev radnika umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada dati odgovarajući broj slobodnih dana.

Članak 83.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Naknada plaće

Članak 84.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih posebnim zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo Kazalište;
- osposobljavanje za potrebe sindikalne aktivnosti;
- drugim slučajevima utvrđenim pozitivnim propisima i ovim Pravilnikom.

Članak 85.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje. Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

DRUGA NOVČANA PRIMANJA

Poslovi voditeljstva

Članak 86.

Poslovi voditeljstva, odnosno koordinacije u ustrojstvenim jedinicama Kazališta su poslovi povećanog obima, odnosno poslovi povećane odgovornosti u okviru poslova koji se obavljaju u Kazalištu, koji su neophodni za izvršavanje zbog potrebe osiguranja redovnog odvijanja djelatnosti ustrojstvene jedinice Kazališta, a pri tome nije potrebno novo zapošljavanje.

Za obavljanje poslova iz prethodnog stavka osnovna plaća povećava se na način i pod uvjetima određenim Kolektivnim ugovorim i drugim propisima.

IX. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 87.

Kazalište će isplatiti radniku novčane nadoknade pod uvjetima, na način i u visini određenoj zakonom, pravnim poslovima iz članka 2. ovoga Pravilnika ili aktima tijela koje financiraju djelatnost Kazališta za:

- troškove prijevoza na posao i s posla,
- otpremninu kod odlaska u mirovinu,
- dnevnicu za službeni put,
- korištenje osobnog automobila,
- pomoć u slučaju bolesti,
- pomoć u slučaju smrti članova obitelji,
- potporu zbog invalidnosti,
- jubilarne nagrade,
- odvojeni život od obitelji, itd.

Članak 88.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.

Ako radnik iz opravdanih razloga ne može koristiti prijevozno sredstvo iz putnog naloga, pripada mu naknada korištenja prijevoznog sredstva prema priloženom računu.

Ako je na službenom putu na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera) iznos dnevnice se umanjuje za 30%, a ako su osigurana dva obroka (ručak i večera) iznos dnevnice se umanjuje za 60%.

Članak 89.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji obračunava se od vremena polaska do vremena dolaska sa službenog puta:

1. puna dnevnicu za 12 do 24 sata provedena na službenom putu,
2. pola dnevnice za 8 do 12 sati provedenih na službenom putu.

Dnevnicu za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 90.

Načini prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu, Zakona o kazalištima i kolektivnim ugovorom.

Članak 91.

Intendant je dužan prije otkaza radniku savjetovati se s radničkim vijećem, kojemu će priopćiti podatke važne za donošenje odluke.

Ako se Intendant propusti savjetovati s radničkim vijećem o otkazu radniku, odluka o otkazu je ništetna.

Članak 92.

Radničko vijeće dužno je dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Intendanta, u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu u roku od 8 dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 5 dana, ako sporazumom s radničkim vijećem nije drukčije određeno.

Ako se radničko vijeće ne očituje o namjeravanoj odluci Intendanta, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Članak 93.

Intendant odluku o otkazu radniku može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća kada se radi o otkazu:

1. članu radničkog vijeća,
2. kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,
3. radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti, odnosno radniku osobi s invaliditetom,
4. radniku starijem od 60 godina, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina i 15 godina mirovinskog staža,
5. predstavniku radnika u Kazališnom vijeću.

Ako se radničko vijeće u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom Kazališta.

Članak 94.

Radničko vijeće može se protiviti otkazu samo u slučaju:

1. ako Intendant nema opravdan razlog za otkaz,
2. ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu.

Svoje protivljenje namjeravanoj odluci Intendanta, radničko vijeće mora obrazložiti.

Članak 95.

Skrivljenim ponovljenim ponašanjem radnika, zbog kojeg Kazalište može nakon pisanog upozorenja otkazati ugovor o radu (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), smatraju se sljedeće povrede obveza iz radnog odnosa:

1. nepridržavanje radnog vremena, učestalo kašnjenje na rad i raniji odlasci s rada,
2. neopravdano napuštanje radnog mjesta prije isteka radnog vremena, odnosno završetka predstave,
3. nepravovremeno i neprofesionalno obavljanje povjerenih radnih zadaća,
4. neizvršavanje individualnih priprema, vježbi odnosno neodržavanje forme potrebne za scenski nastup, koje ima za posljedicu nemogućnost izvršavanja radnih zadaća te izostavljanje iz podjele uloga u opernim, baletnim i dramskim predstavama,
5. nepridržavanje odredaba kućnog reda Kazališta,
6. nepoštivanje zabrane pušenja u prostorijama Kazališta,
7. nedopušteno korištenje sredstava Kazališta,
8. nestručno rukovanje sredstvima rada koje ima za posljedicu zastoj u radu,
9. te svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza, koje su utvrđene ugovorom i ovim Pravilnikom, mogu biti razlog za redoviti otkaz.

Članak 96.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Kazalište ima pravo bez prethodne opomene izvanredno otkazati ugovor o radu (izvanredni otkaz), jesu:

1. odbijanje izvršenja radnih zadaća, neopravdano neizvršavanje ili odbijanje izvršavanja naloga,
2. zlouporaba bolovanja;
3. prihvaćanje rada izvan Kazališta bez prethodnog odobrenja ravnatelja, Intendanta, odnosno Kazališnog vijeća, te obavljanje djelatnosti i sklapanje poslova za svoj ili tuđi račun koji su u suprotnosti s radnim mjestom u Kazalištu,
4. neopravdani izostanak s rada u trajanju od tri dana, odnosno u trajanju od jednog dana ako se radi o posebno važnoj situaciji za Kazalište,
5. unosenje u prostorije Kazališta i konzumiranje alkoholnih pića i drugih opojnih sredstava na radnom mjestu te dolazak na radno mjesto pod utjecajem alkoholnih pića i sredstava ovisnosti,
6. obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena,
7. samovlasno otuđivanje ili neovlašteno korištenje povjerenom imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Kazališta,
8. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Kazališta,
9. sudjelovanje u tučnjavi na radnom mjestu,
10. namjerno davanje netočnih podataka ili prikrivanje podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke kojom se nanijela ili mogla nanijeti šteta Kazalištu,
11. uporaba nevjerodostojne isprave radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
12. lažno prikazivanje podataka i ostalih činjenica odgovornim osobama Kazališta ili trećima,
13. odavanje poslovne tajne i povreda tajnosti osobnih podataka,
14. neovlašteno raspolaganje poslovnom tajnom, a posebno bez odobrenja Kazališta priopćavanje i činjenje dostupnim podataka, isprava i izvješća, a osobito financijske dokumentacije, ugovora koje je Kazalište zaključilo s trećim osobama neovlaštenim osobama, drugim radnicima ili trećim osobama,
15. uznemiravanje i spolno uznemiravanje,

16. ponašanje kojim se narušava ugled Kazališta, a posebno ponašanje protivno moralu društva,
17. nedoličan i netrpeljiv odnos prema nadređenima, drugim radnicima Kazališta, trećim osobama i poslovnim partnerima, a posebno iznošenje uvreda, kleveta, prijetnji, ucjena, izazivanje sukoba i omalovažavanje drugih zaposlenika ili publike Kazališta,
18. odbijanje podnošenja izvještaja o radu,
19. učestalo kršenje obveza iz radnog odnosa i nastavak kršenja radnih obveza nakon upozorenja Intendanta,
20. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti koje za posljedicu imaju stjecanje dobiti ili druge materijalne koristi,
21. odbijanje prekovremenog rada,
22. kazneno djelo Radnika, osobito ako se radi o otuđenju imovine Kazališta,
23. uzrokovanje znatne materijalne štete Kazalištu,
24. uništavanje ili na bilo koji drugi način skrivanje od Kazališta poslovnih podataka koji predstavljaju vlasništvo Kazališta,
25. iznošenje poslovne ili druge dokumentacije iz Kazališta bez posebnog odobrenja Intendanta,
26. iznošenje ili davanje bez suglasnosti Intendanta ili osoba koje on ovlasti, bilo kakve financijske dokumentacije ili financijskih podataka Kazališta drugim radnicima Kazališta ili trećim osobama,
27. sve ostalo što se prema važećim propisima, Kazališnim običajima, te važećoj sudskoj praksi smatra osobito teškom povredom radne obveze.
28. odbijanje liječničkog pregleda na koji je radnika uputilo Kazalište.

Odredbe o postupku zbog povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 97.

Ako Intendant ima saznanja o mogućoj povredi obveze iz radnog odnosa, omogućit će radniku na kojega se povreda odnosi da se o istoj očituje.

Nakon što je omogućio radniku da se očituje o mogućoj povredi, Intendant donosi odluku kojom može izreći sankciju iz čl. 91. ovog Pravilnika.

Vrste sankcija

Članak 98.

Za povrede obveze iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće sankcije:

- usmena opomena,
- pisana opomena,
- otkaz ugovora o radu.

Odlukom Intendanta, radnika se može udaljiti s radnog mjesta, ako je protiv njega pokrenut postupak zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa, a povreda je takve prirode da se uz njegovo prisustvo ne može normalno odvijati radni proces ili postoji opravdana sumnja da će radnik ponovno učiniti povredu.

Udaljenje s rada može trajati najduže 2 radna dana, odnosno do okončanja postupka. Za vrijeme udaljenja s rada, radnik prima plaću kao da je radio.

Članak 99.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je u odnosu na vrijeme provedeno u neprekidnom radnom odnosu u Kazalištu, najmanje:

1. 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo manje od 1 godine,
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 1 godinu, mjesec dana i 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 2 godine,
3. 2 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 5 godina,
4. 2 mjeseca i 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 10 godina,
5. 3 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno 20 godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u radnom odnosu u Kazalištu proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), otkazni rok se utvrđuje u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. ovog članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Kazalište je dužno isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo, uz naknadu plaće, odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Kada ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Kazalište drukčije ne dogovore.

Članak 100.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Otpremnina

Članak 101.

Svaki radnik kojem Kazalište otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, ima pravo na otpremninu.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radniku s 30 i više godina staža u Kazalištu pripada povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće, ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio.

Otpremnine se isplaćuju danom prestanka radnog odnosa, a najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 102.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, a ne radi se o odlasku u mirovinu, ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Kazalištu, ali ne u iznosu većem od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 103.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom u prvom stupnju donosi Intendant ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Kazališnom vijeću zahtjev za ostvarenje toga prava.

Kazališno vijeće o zahtjevu iz stavka 2. ovoga članka može odlučiti u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika.

Zahtjev za ostvarenje prava iz stavka 2. ovog članka ne zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije nadležnom tijelu Kazališta podnio zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjem iz radnog odnosa.

Članak 104.

Ako Kazališno vijeće utvrdi da je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava nakon isteka roka iz članka 103. stavka 2. ovoga Pravilnika, zahtjev će odbaciti.

Ako je zahtjev za zaštitu prava radnika podnesen pravodobno, Kazališno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- pobijanu odluku poništiti ili ukinuti
- pobijanu odluku poništiti ili ukinuti i donijeti novu odluku.

XII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 105.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih akata o pravima i obvezama radnika obavlja se uručenjem radniku na njegovom mjestu rada, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika na kopiji odluke ili posebnoj potvrdi o izvršenom dostavljanju (dostavnici).

Kad radnik odbije primitak na mjestu rada odnosno u prostorijama Kazališta, osoba koja mu taj akt uručuje naznačit će to na aktu uz potpis i datum odbijanja primitka. U tom slučaju smatra se da je dostava akta izvršena.

Članak 106.

Ako zbog odsutnosti radnika s rada odluka ne može biti uručena na mjestu rada, radniku se odluka i drugi pisani akt može dostaviti i putem pošte (preporučenom pošiljkom s povratnicom) ili po dostavljaču Kazališta, na adresu stanovanja koju je radnik prijavio Kazalištu.

Dostava se smatra izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili netko od odraslih članova njegova kućanstva na posebnoj potvrdi o izvršenoj dostavi (dostavnici).

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Kazališta uz naznaku datuma stavljanja na oglasnu ploču.

Dostavljanje se smatra izvršenim istekom roka od 3 dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču.

Članak 107.

Ako radnik ima opunomoćenika, odluka ili drugi akt se dostavlja punomoćniku preporučenom pošiljkom s povratnicom.

Ako opunomoćenik radnika promijeni adresu pa se u tom slučaju pismo vrati, dostavljanje će se obaviti isticanjem na oglasnoj ploči od 3 dana, nakon čega se smatra da je dostava izvršena.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 108.

Radnik odgovara za štetu sukladno Zakonu o radu i propisima obveznog prava.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako njih nema,

procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se vještačenjem.

Članak 109.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, unaprijed se predviđa naknada štete u sljedećim iznosima:

1. 130,00 Eura za kašnjenje na posao, neopravdan odlazak s radnog mjesta prije isteka radnog vremena odnosno završetka predstave, nepravovremeno i neprofesionalno obavljanje povjerenih radnih zadaća, nestručno rukovanje sredstvima rada koje ima za posljedicu zastoj u radu, nepravovremeno ili nesavjesno izvršavanje radnih zadaća.
2. 400,00 Eura za zlorababu bolovanja, neopravdani izostanak s posla u trajanju dužem od 3 dana, prestanak rada prije isteka otkaznog roka, samovlasno otuđivanje ili samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Kazališta.
3. 1.350,00 Eura za prihvaćanje rada izvan Kazališta bez prethodnog odobrenja ravnatelja, Intendanta, odnosno Kazališnog vijeća, namjerno davanje netočnih podataka ili prikrivanje podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke kojom se nanijela šteta Kazalištu, konzumiranje alkohola ili opojnih droga na radnom mjestu te dolazak na posao u alkoholiziranom ili drogiranom stanju, neizvršavanje individualnih priprema, vježbi odnosno neodržavanje forme potrebne za scenski nastup koje ima za posljedicu nemogućnost izvršavanja radnih zadaća te izostavljanje iz podjele uloga u opernim, baletnim i dramskim predstavama, odavanje poslovne tajne.

Ako je šteta, uzrokovana radnjom iz prethodnog stavka, veća od utvrđenog iznosa naknade, Intendant može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Naknada štete prema odredbama ovog Pravilnika i zakona ne sprječava mogućnost otkaza ugovora o radu.

Odluku o visini naknade štete donosi Intendant, ako je štetna radnja učinjena namjerno ili zbog krajnje nepažnje, te ako se na nesumnjiv način može utvrditi počinitelj štete.

Članak 110.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, uz uvažavanje svih okolnosti počinjenja štete, ako je izuzetno slabog imovinskog stanja te bi isplata potpune naknade štete ugrozila zadovoljavanje njegovih osnovnih životnih potreba te osoba koje je po zakonu dužan uzdržavati.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom.

Članak 111.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Kazalište je dužno radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Kazalište uzrokovalo radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 112.

Kazalište će osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete za nesmetani rad.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Kazalište će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku koji se intendantu pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

Kad u postupku donošenja odluka Kazališta sudjeluje radničko vijeće, ovlaštena tijela Kazališta dužna su ga pravodobno obavijestiti o namjeri donošenja pojedinih odluka.

Kod donošenja odluka iz stavka 3. ovoga članka, tijela Kazališta trebaju radničkom vijeću dostaviti potrebne isprave i podatke koji su u vezi s donošenjem odluka.

Članak 113.

Za obavještavanje radničkoga vijeća o poslovnim podacima Kazališta propisanim zakonom i za savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je Intendant.

Članak 114.

Sindikato je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Intendantu.

Sindikalom se povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja, ne može bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, niti ga na bilo koji način dovesti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na druge radnike.

Članak 115.

Intendant će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika sindikata, kada on to traži ili po dogovoru.

Intendant će sindikalnom povjereniku omogućiti rad radi ostvarivanja prava za zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

Stavove i prijedloge sindikata Intendant će razmotriti i o njima se izjasniti.

Radničko vijeće ili sindikalni povjerenici u zaštiti prava radnika ne smiju nanositi štetu Poslodavcu, kako obavljanju njegove djelatnosti tako niti njegovom ugledu.

Članak 116.

Skup radnika čine svi radnici Kazališta.

Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkoga vijeća uz prethodno savjetovanje s Intendantom, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Kazališta.

Ako u Kazalištu nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnoga povjerenika s ovlastima radničkoga vijeća, skup radnika saziva Intendant.

Kada je u Kazalištu utemeljeno radničko vijeće, može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.

Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovoga članka, intendant je dužan savjetovati se s radničkim

vijećem.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 117.

Naknadno donesen zakon, drugi propis ili sklopljeni kolektivni ugovor, koji obvezuju Kazalište, ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili Kolektivnom ugovoru neposredno primjenjivati izmijenjene odredbe.

Članak 118.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti pročišćeni tekst Pravilnika o radu broj: 6894/1 od 26. 9. 2018., Izmjene i dopune pravilnika o radu, broj: 10813/1 od 21. 6. 2021.

Do donošenja Pravilnika o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u Hrvatskom narodnom kazalištu u Zagrebu ostaje na snazi Tabela sistematizacije radnih mjesta.

Članak 119.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Kazališta, te se primjenjuje s istim danom.

Broj: 28359/1

Zagreb, 10.07.2023.

001-05(73-9) 1575

Predsjednica kazališnog vijeća
Marica Mikec

Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj
ploči Kazališta dana 10.07.2023.

stupio je na snagu dana 18.7.2023.