



HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE
Ivana pl. Zajca
RIJEKA

Temeljem odluke Kazališnog vijeća Hrvatskog narodnog kazališta Ivana pl. Zajca Rijeka donesenoj na sjednici održanoj dana 26.05.2017. godine kojom su stručne službe ovlaštene izraditi pročišćeni tekst Pravilnika o radu donesenog 29.03.2016. godine, utvrđuje se

**PROČIŠĆENI TEKST
PRAVILNIKA O RADU**

HRVATSKOG NARODNOG KAZALIŠTA IVANA pl. ZAJCA RIJEKA
(Pročišćeni tekst sadrži: tekst Pravilnika o radu od 29.03.2016.; tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 21.02.2017. i tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 26.05.2017.)

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu, (nastavno: Pravilnik), Hrvatsko narodno kazalište Ivana pl. Zajca Rijeka kao poslodavac, (nastavno: Kazalište), uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Kazališta i radnika, 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, pravila o radu radnika 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, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ta pitanja na drukčiji način uređena ugovorom o radu.

Ovim Pravilnikom promiče se ravnopravnost spolova.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

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.

Članak 3.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama intendanta ili drugih radnika koje on ovlasti, u skladu s naravi i vrstom rada i pravilima struke te usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne 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.

II ORGANIZACIJA RADA

Članak 4.

Organizacija rada i organizacijsko ustrojstvo Kazališta uređuje se Statutom Kazališta.

Članak 5.

Popis poslova s opisom radnih zadataka, broj zaposlenih, kao i uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova navedeni su u Tabeli poslova koja je prilog ovog pravilnika. Pored opisa poslova za svako radno mjesto utvrđuje se da je radna obveza svih radnika Kazališta i obavljanje poslova inventure po odluci intendanta

III SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Kazalištu, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom o radu i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 7.

Osoba mlađa od 15 godina života ili osoba s 15 ili starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije se zaposliti.

Osobe iz prethodnog stavka mogu sudjelovati bez naplate ili uz naplatu samo u onim aktivnostima ostvarenja repertoara Kazališta koje je pravilnikom propisao ministar.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je obvezan 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 odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, intendant može uputiti radnika na liječnički pregled.

Neobavještavanje poslodavca o okolnostima iz stavka 1. ovog članka zbog koje okolnosti kasnije za vrijeme radnoga odnosa radnik pretrpi štetu (npr. ozljeda na radu, profesionalna ili druga bolest) predstavlja okolnost oslobođenja Kazališta od odgovornosti za pretrpljenu štetu radnika kao i opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu.

U slučaju da zbog neobavještavanja poslodavca o okolnostima iz stavka 1. ovog članka poslodavac pretrpi štetu to predstavlja opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 9.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s radnikom Kazalište je dužno obavijestiti osnivača i radničko vijeće, odnosno sindikalne povjerenike.

Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, Kazalište je dužno ishoditi prethodnu pisanu suglasnost od Grada Rijeke.

Nakon dobivene pisane suglasnosti iz stavka 1. ovog članka intendant donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

Radnici zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju javnog natječaja.

Javni natječaj objavljuje se u dnevnom tisku na čijem području je sjedište Kazališta.

Odluku da li će se radni odnos zasnovati po pozivu ili na temelju javnog natječaja u svakom pojedinom slučaju donosi intendant.

U objavljenom javnom natječaju obvezno se navode slijedeći podaci:
-uvjeti iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu kojima radnik mora udovoljavati,

-rok za podnošenje prijava koji ne može biti kraći od osam dana

-obvezni uglavak da se na natječaj mogu javiti kandidati 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 time želi postići opravdana,

-napomenu da će kandidati o rezultatima natječaja biti obaviješteni putem web stranica Kazališta.

Za kazališne umjetnike obvezno je polaganje audicije prema Pravilniku o audiciji.

Odluku o izboru kandidata donosi intendant u roku do 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava.

Članak 10.

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

Provjeru sposobnosti vrši Povjerenstvo u sastavu od 3 (tri) člana

koje imenuje intendant, od kojih najmanje 2 (dva) člana moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme u istom zvanju u odnosu na radon mjesto za koje se vrši provjera sposobnosti.

Članak 11.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, Kazalište mora uputiti kandidata na liječnički pregled radi provjere opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti.

Prije sklapanja ugovora o radu za ostale poslove (izuzev poslova iz stavka 2. ovog članka) , kandidat se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti .

Troškove utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti pregleda snosi Kazalište.

Intendant, poslovni ravnatelj, ravnatelji umjetničkih ustrojstvenih cjelina i upravitelj tehnike

Članak 12.

Nakon provedenog postupka imenovanja propisanog Zakonom o kazalištima s intendantom se sklapa ugovor o radu sukladno odredbama Statuta i ovog Pravilnika.

U ime Kazališta ugovor o radu s intendantom sklapa predsjednik Kazališnog vijeća.

Poslovni ravnatelj i voditelj i ustrojbenih cjelina (ravnatelji umjetničkih ustrojbenih cjelina i upravitelj tehnike sklapaju ugovor o radu u skladu s odredbama Statuta i ovog Pravilnika, a u ime Kazališta ugovor o radu zaključuje intendant.

Poslovni ravnatelj i voditelji ustrojbenih cjelina iz stavka 2. ovog članka zasnivaju radni odnos sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju mandata intendanta.

Kazališni umjetnici

Članak 13.

Nakon provedenog postupka iz članka 9. ovog Pravilnika s kazališnim umjetnikom ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa intendant u skladu s Zakonom o kazalištima i Statutom Kazališta.

Kazališni umjetnik ne može obavljati umjetničke poslove izvan Kazališta bez prethodne pisane suglasnosti intendanta i očitovanja ravnatelja pojedine umjetničke ustrojstvene cjeline unutar koje je kazališni umjetnik zaposlen.

Zamolbu za izdavanje suglasnosti u pisanom obliku podnosi osobno kazališni umjetnik ili ustanova koja ga namjerava angažirati. Izdana suglasnost intendanta mora sadržavati rok na koji je suglasnost data, kao i precizne uvjete obavljanja odobrenih poslova.

Članak 14.

Kazališni umjetnik ovlašćuje Kazalište da autorsko djelo ili snimljenu izvedbu nastale za vrijeme trajanja radnog odnosa (u

izvršavanju svojih radnih obveza ili po uputama Kazališta) i redovnog repertoara Kazalište ima pravo bez naknade iskorištavati, javno priopćavati/prikazivati i objavljivati bez vremenskog i mjesnog ograničenja u skladu sa važećim propisima i kazališnim uzancama bez daljnjeg znanja ili potrebe naknadnog odobrenja kazališnog umjetnika, a kazališni umjetnik pridržava pravo ubirati naknadu na ime priopćavanja javnosti svojih snimljenih izvedaba koja se ostvaruje putem HUZIP-a.

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, informiranja, promocije, kao i zbog nastave i znanstveno istraživačkog rada.

Za sudjelovanje u snimanjima (direktni ili direktno odloženi prijenos ili snimka predstave) koje Kazalište ugovara s javnim medijima, umjetnicima odnosno djelatnicima koji budu snimljeni tijekom izvedbe, pripada autorski honorar, odnosno izvođačka naknada u visini koja se određuje prema cijeni snimanja koju Kazalište ugovori s javnim medijem sukladno st. 4 ovog članka.

Kazalište, ako ugovori naknadu za snimanje, zadržava pravo na 50% iznosa od cijene snimanja, a preostalih 50% cijene raspoređuje se kazališnim umjetnicima i djelatnicima koji budu snimljeni tijekom izvedbe, sukladno veličini radne zadaće-uloge svakog izvršitelja. Kazalište ili umjetnik/djelatnik se mogu, ovisno o okolnostima i dogovoru, odreći naknade za navedeno snimanje predstave ili direktno odloženi prijenos.

Gornje odredbe ne odnose se na snimanje glazbenog djela ili kazališne predstave za nosače zvuka/slike (CD ili DVD-a).

U slučajevima kada za navedena snimanja za nosače zvuka/slike (CD ili DVD-a) Kazalište nije ugovorilo naknadu za snimanje, kazališni umjetnici/djelatnici nemaju pravo na naknadu.

Kazalište, ako ugovori naknadu za snimanje, zadržava pravo na 50% iznosa od cijene snimanja, a preostalih 50% cijene raspoređuje se kazališnim umjetnicima i djelatnicima koji sudjeluju u snimanju, sukladno veličini radne zadaće-uloge svakog izvršitelja.

Kazalište ugovara naknadu posebno, ako je riječ o komercijalnim snimanjima.

Autorski honorar, odnosno izvođačku naknadu iz stavka 4. i 8. odobrava intendant.

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

Drugi kazališni radnici

Članak 15.

Drugi kazališni radnici koji nemaju status kazališnih umjetnika zasnivaju radni odnos sklapanjem ugovora o radu na neodređeno vrijeme sukladno odredbama Zakona o radu, Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Rijeke i ovoga Pravilnika, osim u slučajevima kada je Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima ili drugim propisom drukčije određeno.

Oblik ugovora o radu

Članak 16.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije početka rada. Ugovor o radu odnosno pisana potvrda mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu
2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora o radu, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Kazalište, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavka iz točaka 6. , 7. , 8. , i 9. prethodnog stavka može se u ugovoru uputiti na primjenu odredaba zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovoga Pravilnika pa u tom slučaju te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Upućivanje iz stavka 3 . ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

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

Članak 17.

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, a o tome ne obavijesti poslodavca, smatrat će se da je radnik taj ugovor o radu jednostranom voljom raskinuo, te se poništavaju sve radnje koje su eventualno provedene u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Prigodom stupanja na rad radnika će se upoznati s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 18.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se iznimno sklopiti kada je to predviđeno zakonom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Kazalište, ovim pravilnikom, kao i za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom,
- izvršenjem određenoga posla, ili
- nastupanjem određenoga događaja (npr. zamjena privremeno odsutnog

radnika, privremenog povećanja opsega posla i si.) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom unaprijed utvrđenog roka, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Radni odnos stranih državljana

Članak 19.

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

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 20.

Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika utvrđuje se ugovorom o radu.

Ako posebnim propisom nije drukčije utvrđeno prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju utvrđenom Kolektivnim ugovorom, ali ne duže od šest mjeseci.

Probni rad prati i ocjenu daje Stručno povjerenstvo koje imenuje intendant.

Probni rad ne može se ugovoriti s pripravnikom.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, Kazalište će pisanom odlukom otkazati ugovor o radu uz obrazloženje.

Pripravnici

Članak 21.

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 (jednu) godinu ukoliko zakonom nije drukčije određeno.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju osposobljavanja za samostalni rad.

Članak 22.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, intendant može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 23.

Pripravniku se mora imenovati mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika u skladu sa specifičnostima pojedine struke i poslova te osigurati njegovu provedbu. Program stručnog osposobljavanja obavezno se uručuje pripravniku.

Članak 24.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugom propisom, a prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje se sastoji od 3 (tri) člana koje daje ocjenu pripravnikove osposobljenosti za samostalan rad na kraju pripravničkog staža.

Članovi povjerenstva moraju imati položen pripravnički ispit, odnosno najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ih intendant. Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit Kazalište mu može redovito otkazati ugovor o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 25.

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

Radnik je dužan, radi uspješnog obavljanja povjerenih poslova školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, odnosno promjene zakona ili drugih propisa kojima se za obavljanje određenih poslova zahtijeva posebno znanje, vještine ili potvrda o položenom stručnom/specijalističkom programu kod nadležnih institucija, Kazalište je dužno omogućiti radniku koji radi na tim poslovima stjecanje posebnih znanja odnosno vještina odnosno pohađanje stručnih/specijalističkih programa radi stjecanja potvrde o osposobljenosti, a radnik je dužan isto izvršiti. Odbijanje radnika predstavlja opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu.

Ukoliko radnik ne položi, odnosno ne dobije potvrdu nadležne institucije o položenom ispitu iz stručnog/specijalističkog programa, dužan je Kazalištu vratiti ukupni iznos troškova koje je Kazalište snosilo za izvršenje programa za tog radnika.

Provjera radnikovih sposobnosti za rad tijekom radnog odnosa

Članak 26.

Tijekom trajanja radnog odnosa mogu se provjeravati zdravstvene, psihofizičke i druge sposobnosti radnika za obavljanje određenog posla upućivanjem radnika na odgovarajući liječnički pregled, provođenjem postupka audicije, te na drugi na prikladan način.

V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u šest radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u pet radnih dana u tjednu. Raspored 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 pisanom odlukom donosi Kazalište, uz obvezu da se savjetuje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom.

Članak 28.

Odluka o rasporedu radnog vremena, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, mora se objaviti na oglasnoj ploči Kazališta i ustrojbene jedinice odnosno službe, najmanje tjedan dana prije početka njezine primjene. Tjedni raspored radnog vremena, kao i njegove izmjene i dopune, osim hitnog prekovremenog rada, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Kazališta i ustrojbene jedinice, odnosno službe, najmanje tjedan dana unaprijed.

Članak 29.

Kazalište je dužno razmotriti zahtjev radnika u radnom odnosu temeljem sklopljenog ugovora o radu za puno radno vrijeme mogućnost skalpanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme ako postoji potreba za takvu vrstu rada.

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.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

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.

Raspored radnog vremena kazališnih umjetnika

Članak 30.

DRAMA (HRVATSKA DRAMA, TALIJANSKA DRAMA)

Radno vrijeme dramskih umjetnika sastoji se od:

1. individualnih priprema u trajanju od najmanje jednog (1) sata,
2. pokusa i
3. predstava

Pokus može trajati najviše šest (6) sati a u danima izvedbi predstava do četiri (4) sata.

Pokus može biti raspoređen u dopodnevnom i popodnevnom terminu. Nakon svakih sat i pol određuje se pauza u trajanju od petnaest (15) minuta.

Pauza između dopodnevni i popodnevni termina ili predstava ne može biti manja od četiri (4) sata.

U radno vrijeme dramskih umjetnika uračunava se i priprema za predstavu.

Svaki generalni pokus može trajati dva (2) sata duže od predstave.

BALET

Radno vrijeme baletnih umjetnika sastoji se od:

1. individualnih priprema u trajanju od jednog (1) sata,
2. pokusa
3. nastupa.

Navedeni oblici rada mogu trajati najviše šest (6) sati dnevno. Pokus može biti raspoređen u dopodnevnom i popodnevnom terminu. Navedeno radno vrijeme odnosi se na radni tjedan u trajanju od šest (6) dana.

Nakon svakih sat vremena određuje se pauza u trajanju od deset (10) minuta.

U radno vrijeme baletnih umjetnika uračunava se i priprema za predstavu.

Za baletne umjetnike osigurava se odmor između prijepodnevni i popodnevni pokusa u trajanju od četiri (4) sata.

Svaki dolazak baletnih umjetnika na posao dva (2) puta, a s razmakom dužim od jednog (1) sata, smatra se dvokratnim radom.

Pokus baletnih umjetnika na dan u kojem nastupaju u opernoj predstavi može trajati tijekom prijepodneva najviše četiri (4) sata s tri pauze od deset (10) minuta.

Pokus baletnih umjetnika na dan u kojem nastupaju u baletnoj predstavi može trajati tijekom prijepodneva najviše tri (3) sata s dvije pauze od deset (10) minuta.

Svaki generalni pokus može trajati dva (2) sata duže od predstave. Jedan (1) tjedan prije prvog generalnog pokusa pokusi se mogu prema potrebi produljiti za dva (2) sata, što se obračunava kao prekovremeni rad.

Svaki dolazak na kostimsku probu ulazi u radno vrijeme (u trajanju 2 sata) te u slučaju prijepodnevne kostimske probe i poslijepodnevne probe ili predstave, obračunavat će se dodatak za dvokratni rad.

OPERA

Solisti

Radno vrijeme solista sastoji se od:

1. individualnih priprema u trajanju od najmanje jednog (1) sata,
2. pokusa
3. predstava.

Pokus može trajati najviše pet (5) sati ukoliko isti dan nema predstave.

Pokus može biti raspoređen u dopodnevnom i popodnevnom terminu. Nakon svakih sat i pol određuje se pauza u trajanju od petnaest (15) minuta.

Pauza između dopodnevni i popodnevni termina ili predstava ne može biti manja od četiri (4) sata.

U radno vrijeme solista uračunava se i priprema za predstavu. Svaki generalni pokus može trajati dva (2) sata duže od predstave. Preraspodjela radnog vremena radi se po projektu.

Orkestar

Radno vrijeme orkestra određuje se terminom, odnosno brojem termina za svakog glazbenika ovisno o radnom mjestu.

- individualna priprema od najmanje dva (2) sata dnevno do najviše četiri (4) sata dnevno
- pokus od tri (3) sata dnevno s jednom pauzom od dvadeset (20) minuta,
- sjedeći pokus može trajati tri (3) sata sa jednom pauzom od dvadeset (20) minuta, a mogu biti i dvije pauze
- orkestralno-režijskih pokusa može biti najviše pet (5), od toga jedna (1) u trajanju od tri (3) sata sa jednom pauzom od 20 minuta, dva (2) pokusa u trajanju od tri (3) sata i trideset (30) minuta, sa dvije pauze od petnaest (15) minuta i dva (2) pokusa u trajanju od četiri (4) sata sa dvije pauze od dvadeset (20) i petnaest (15) minuta.
- orkestralno-režijski pokusi kod obnova traju tri (3) sata i trideset (30) minuta s dvije pauze sa dvije pauze od petnaest (15) minuta
- generalnih pokusa može biti najviše dva (2) u trajanju predstave s produženjem od jednog (1) sata za korekcije odnosno jedna (1) generalna proba za obnovu

Sukladno gore navedenom utvrđuju se pauze kako slijedi:

3-SATNI TERMIN

1.20 sati /pauza 20 min./1.20 sati

3.30-SATNI TERMIN

1.15 sati /pauza 15 minuta / 1.00 sati /pauza 15 minuta/45 minuta

4-SATNI TERMIN

1.20 sati /pauza 20 minuta/ 1.05 sati /pauza 15 minuta /1.00 sati

Akustička proba izvan matične kuće može trajati najviše 20 minuta
Jedan termin podrazumijeva:

- individualni rad i jedan pokus dnevno,
- individualni rad i generalni pokus,
- individualni rad i predstava.

Ukoliko se u jednom danu održava predstava i pokus ili dva (2) pokusa to se obračunava kao dva termina i dvokratni rad.

Prekid između pokusa mora iznositi najmanje četiri (4) sata.

Broj termina (mjesečna norma) za pojedina radna mjesta:

- koncertni majstor 16;
- prvi puhači, vođa dionica gudača ,timpani, harfa 18;
- treći puhači, tuba, zamjenik koncert majstora, vođa udaraljki 21;
- drugi puhači, zamjenik vođa gudača, udaraljke 23;
- tutti glazbenici 25;

Zbor

Radno vrijeme Zbora iznosi 4 sati jednokratno ili 5 sati dvokratno (3 sata + 2 sata ili 2 sata + 3 sata)

U radno vrijeme ne ulazi obvezno upjevavanje u trajanju 15 minuta prije režijskih, orkestralno-režijskih ili sjedećih (sitz) pokusa. U radno vrijeme ne ulazi obvezna priprema u trajanju 1 sat prije generalnih proba i predstava, a koja uključuje i upjevavanje od 15 minuta.

U radno vrijeme se uračunava individualna priprema zborista u trajanju od najmanje (2) dva sata odnosno (3) tri sata (ovisno o jednokratnom ili dvokratnom terminu).

Između dva termina kod dvokratnog rada utvrđuje se prekid između termina u trajanju od (4) četiri sata.

U slučaju dvokratnog rada, nije potrebno upjevavanje za posljepodnevni termin.

Muzičke probe traju 4 sata, s pauzama od 15 minuta svakih sat vremena. Režijske probe traju 4 sata, a dvije pauze, u trajanju 20 minuta, nastupaju nakon odrađenih 1 sat i 20 minuta

Svaki dolazak na kostimsku probu ulazi u radno vrijeme (u trajanju 2 sata) te u slučaju prijednevnog kostimske probe i poslijepodnevne probe ili predstave, obračunavat će se dodatak za dvokratni rad. Akustički pokusi van matične kuće (na gostovanju) traju 30 minuta. Ako se na gostovanju planiraju probe duže od akustičkih pokusa, tada razmak između probe i predstave/koncerta mora biti 4 sata i mora biti obračunat dodatak za dvokratni rad.

Radno vrijeme Zbora se prilagođava radnom vremenu Orkestra u slučajevima orkestralno-režijskih, sjedećih (sitz) i generalnih proba.

Članak 31.

U slučaju odstupanja od propisanog broja termina eventualni viškovi iznad punog radnog vremena nastali u pojedinoj ustrojstvenoj umjetničkoj cjelini navedenoj u članku 30. ovog Pravilnika obračunavaju se kao prekovremeni rad u trajanju efektivnog broja sati u skladu s člankom 13. Kolektivnog ugovora.

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.

Članak 32.

Kazališni umjetnici koji sudjeluju u predstavi obvezni su doći na posao i javiti se inspicijentu najmanje 60 minuta prije početka generalnog pokusa ili predstave.

Prekovremeni rad

Članak 33.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev intendanta ili druge opunomoćene osobe dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava da se radniku prije početka prekovremenog rada uruči pisani zahtjev, usmeni zahtjev intendant ili druga opunomoćena osoba dužna je pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, a ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika

Članak 34.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Kazališta ili ugovorom o radu o istom odlučuje intendant pisanom odlukom.

Radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno ne može trajati kraće od mjesec dana niti duže od godine dana, a tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Radnik u nejednako raspoređenom radnom vremenu može tjedno raditi najviše do 50 sati uključujući i prekovremeni rad.

Ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom nejednako raspoređeno radno vrijeme može trajati tjedno najviše do 60 sati uključujući i prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno radnik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

Kada to zahtjeva proces rada ili narav posla puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne smije biti duže od dvanaest mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno. Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno

vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Kazalištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 4. ovoga članka, samo ako dostavi Kazalištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Kazališta, Kazalište je obvezno utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljenoradno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Noćni rad

Članak 36.

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

VI. ODMORI I DOPUSTI

Članak 37.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku (odmor, pauza) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

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

Članak 38.

Radnik ima pravo na tjedni odmor, u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 37. ovog Pravilnika.

Odmor iz stavaka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je

proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 37. ovoga Pravilnika.

Članak 39.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna do najviše šest tjedana u svakoj kalendarskoj godini. Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana. Blagdani, neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 40.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedana, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana:

1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:

- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij 5 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS/VŠS odnosno odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 4 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij. 3 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet SSS, VKV i KV 2 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet

NSS, PKV	1 dan
2. s obzirom na dužinu radnog staža:	
- od 1 do 3 godine	1 dan
- od 4 do 5 godina	2 dana
- od 6 do 10 godina	3 dana
- od 11 do 15 godina	4 dana
- od 16 do 20 godina	5 dana
- od 21 do 25 godina	6 dana
- od 26 do 30 godina	7 dana
- iznad 30 godina	8 dana
3. s obzirom na radne uvjete:	
• rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima	3 dana
• rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:	
• roditelju djeteta s težim psihičkim ili fizičkim oštećenjima	2 dana
• samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina	2 dana
• roditelju djeteta mlađeg od 7 godina	2 dana
• roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina	2 dana
• osobi s invaliditetom	3 dana
5. prema doprinosu u radu:	
• ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje	2 dana

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se

blagdani i neradni dani, subote i nedjelje te dani plaćenog dopusta.

Članak 41.

Radnici Kazališta koriste godišnji odmor u pravilu zajednički, u razdoblju od završetka kazališne sezone do početka nove kazališne sezone, a iznimno kada radnik iz opravdanih razloga nije mogao koristiti godišnji odmor u predviđenom razdoblju i u drugom vremenskom razdoblju.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi intendant najkasnije do 30.06. tekuće godine.

Kazalište mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku u skladu s odredbama ovog pravilnika o dostavljanju pismena

Članak 42.

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

Članak 43.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog po kriterijima sukladno članku 40. ovog pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima:

-ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 42. stavka 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,

- ako radni odnos prestaje u toj kalendarskoj godini.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka lovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 44.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Kazalište drugačije ne dogovorene postigne drukčiji dogovor s Kazalištem, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 45.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke intendanta.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto trajanje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 46.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Kazalište je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora u skladu sa Zakonom o radu.

Plaćeni dopust

Članak 47.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (nastavno: plaćeni dopust) , do ukupno najviše

10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka. - 5 radnih dana
- rođenje djeteta - 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja ili unuka, očuha, maćehe - 5 radnih dana
- elementarne nepogode - 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidbe - 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi (za svako dobrovoljno davanje krvi) - 2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put - 10 radnih dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima - 2 radna dana
- i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i dr.
- elementarne nepogode - 5 radnih dana

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti 5 radnih dana za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima navedenim u stavku 1. ovog članka.

Radnik počinje koristiti plaćeni dopust za dobrovoljno davanje krvi na dan davanja krvi ukoliko je datum davanja krvi unaprijed pisano obavijestio neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana prije nastupa tog događaja i ukoliko je neposredni rukovoditelj pisano potrdio da zbog toga proces rada neće trpjeti, a u suprotnom vrijeme korištenja plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi odredit će se prema mogućnostima procesa rada.

Postupi li radnik suprotno odredbi stavka 2. ovog članka, ukoliko ne dobije suglasnost da plaćeni dopust s osnove dobrovoljnog davanja krvi koristi na dan davanja krvi, čini povredu obveze iz radnog odnosa neopravdanog izostanka s posla.

Ukoliko je radnik dao krv u neradni dan nema pravo na plaćeni dopust s tog osnova.

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita određenog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. ovog članka, ali ne duže od 30 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 48.

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

Ako okolnosti iz članka 47. stavak 1. alineja 3. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada je radnik na godišnjem odmoru, radnik

ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida.

Po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće (plaćenog dopusta) radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 49.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputilo Kazalište ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Intendant donosi rješenje kojim se odlučuje o pravu na plaćeni dopust iz prethodnog stavka.

Neplaćeni dopust

Članak 50.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust bez unaprijed određenog roka trajanja tog dopusta.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust uz unaprijed utvrđeni rok do 30 dana u slijedećim slučajevima:

- sudjelovanja u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- umjetničkog djelovanja i obavljanja umjetničkih poslova izvan kazališta/poslodavca,
- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- zbog drugih osobnih potreba.

Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 2. ovog članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 51.

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 zdravi j a i sigurnosti na radu odlučuje se na temelju prethodnog savjetovanja sa radničkim vijećem, a ako ono nije utemeljeno sa sindikalnim povjerenikom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 52.

Radnici su obvezni kadroviku Kazališta dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti 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 u roku od osam dana od dana od nastale promjene dostaviti ovlaštenoj osobi iz stavka 1. ovog članka. Radnici koji ne dostave osobne podatke iz stavka 1. ovog članka snosit će štetne posljedice tog propusta.

Članak 53.

Intendant imenuje osobu koja osim njega smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Intendant je obvezan prethodno pribaviti suglasnost radničkog vijeća o prikupljanju, obrađivanju korištenju i dostavljaju trećim osobama podatka o radniku i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju li se osobni podatci radnika trećim osobama u skladu s odredbama zakona.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva i zaštite radnika od diskriminacije

Članak 54.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje i spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi, -nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi.

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 55.

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 ovlaštenu osobu iz članka 60. Pravilnika.

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 odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu prouzročiti izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 56.

Intendant je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (nastavno: ovlaštena osoba).

Članak 57.

Radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, suradnika ili osoba s koj ima 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 u Ured intendanta s naznakom "HITNO - postupak za zaštitu dostojanstva radnika - ne otvarati".

Članak 58.

Ovlaštena osoba je dužna u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu radnika i ukoliko utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere kako bi radnika zaštitio od uznemiravanja te spriječio daljnje uznemiravanje.

Ovlaštena osoba samostalno odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdila sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.

Ako smatra da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.

Privremene mjere su:

1. oslobodjenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu,
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
3. oslobodjenje 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 ovlaštena osoba obavještava neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

U slučaju iz stavka 1. točka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 1. točka 2. ovoga članka, 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.

Članak 59.

Ovlaštena osoba dužna je pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se pisano očituje o pritužbi, kao i da pisano očitovanje vlastoručno potpiše.

Članak 60.

Svi radnici kod poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinu pozivu te priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštena osoba mora sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima Kazališta.

Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku 8 dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

Članak 61.

Za radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, ovlaštena osoba može predložiti intendantu:

1. pisano upozorenje,
2. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
3. otkaz ugovor o radu.

Uz izricanje mjere iz stavka 1. točke 2. i 3. ovog članka ovlaštena osoba može utvrditi istovremeno i mjeru iz stavka 1. točka 1. ovog članka, te odrediti način provedbe.

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

Članak 62.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, u tom slučaju pritužba se podnosi Intendantu, Intendant će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju, prema odredbama ovoga Pravilnika.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će intendant zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu intendantu i ima pravo prekinuti rad, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio intendanta u roku od 8 dana od prekida rada.

VIII. PLAĆE I DRUGA NOVČANA PRIMANJA RADNIKA, MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 63.

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

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Plaće se utvrđuje u bruto iznosu.

Osnovna plaća 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.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika u ustanovama kulture jednaka je osnovici za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika u ustanovama kulture za radna mjesta s koeficijentom većim od 1,11 iznosi 4.509,90 kn. Na radnim mjestima s koeficijentima od 0,75 do 1,10 osnovica za izračun osnovne plaće jednaka je osnovici za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke te iznosi 4.747,26 kn.

U slučaju izmjene osnovice za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grad Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za radnike u ustanovama kulture.

Članak 64.

Poslovi voditeljstva, odnosno koordinacije u ustrojbenim 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.

Poslove voditeljstva I mogu obavljati i radnici koji posjeduju visoku stručnu spremu i obavljaju poslove za koje je potrebna visoka stručna sprema i za koje se traži samostalnost u radu i donošenju odluka.

Poslove voditeljstva II mogu obavljati radnici koji posjeduju srednju ili višu školsku spremu i obavljaju poslove za koje je potrebna takva stručna sprema, poslove niže složenosti za koje se traži ograničena samostalnost u radu i donošenju odluka.

Za obavljanje poslova voditeljstva I ili II osnovna plaća radnika uvećat će se za 10%, (voditeljstvo I), odnosno 5%, (voditeljstvo II).

Odluku o određivanju voditelja, vremenu trajanja obavljanja voditeljstva i uvećanju plaće iz stavka 4. ovog članka donosi intendant uz prethodno pribavljenu pisanu suglasnost Grada Rijeke. Radniku koji u potpunosti zamjenjuje privremeno odsutnog radnika pripada osnovna plaća odsutnog radnika, ako je to za njega povoljnije.

Zamjenu odobrava Intendant na prijedlog voditelja/ravnatelja. Radnik, koji odlukom Intendanta, uz poslove svojeg radnog mjesta obavlja i poslove drugog radnog mjesta, pripada pravo na uvećanje brutto plaće u visini od 30% brutto plaće radnog mjesta po danu obavljenog rada.

Prava iz prethodnih stavaka ostvaruju se ukoliko na radnom mjestu trenutno nema zaposlenog radnika ili je radnik kojeg se zamjenjuje odsutan duže od 6 uzastopnih radnih dana.

Ukoliko se radi o zamjenama u trajanju dužem od 25 (dvadesetpet) dana potrebna je suglasnost Grada Rijeke. U predmetno trajanje od 25 (dvadesetpet) dana uračunavaju se i dani za koje radnik nema pravo na uvećanje plaće.

Članak 65.

Plaće, dodaci na plaću, ostali dodaci na plaću, naknada plaće i druga materijalna prava radnika regulirana su odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama u kulturi Grada Rijeke i neposredno se primjenjuju na sve radnike Kazališta.

Članak 66.

Kada se tijekom radnikova radnoga vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog primjerice godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu po bilo kojoj zakonskoj osnovi, osigurat će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i si.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 66 a.

Radnici u ustanovama kulture imaju pravo na dodatak za prehranu u iznosu od 400,00 kuna bruto mjesečno.

Dodatak za prehranu ne isplaćuje se u slučaju bolovanja na teret HZZO-a.

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

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 66 b.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.

Na radnikov zahtjev poslodavac je obvezan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 66 c.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih u tabeli poslova za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 5%.

Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih tabeli poslova za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 10%.

Radnici s navršenih 15 godina ukupnog staža i kazališni umjetnici izuzimaju se od umanjenja koeficijenta iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Za izračun plaće pripravnika primjenjuje se 85% najnižeg koeficijenta stručne spreme za koju se pripravnik osposobljava.

Članak 66 d.

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom znanstvenom ili umjetničkom studiju pripadajući koeficijent radnika određen u članku 40. ovog ugovora uvećat će se ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen ili je u vezi s djelatnošću poslodavca, kako slijedi:

1. za akademski naziv magistre znanosti ili umjetnosti stečen prema ranije važećim propisima 8%,

2. za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti 15%.

Ako je akademski stupanj iz prethodnog stavka ovoga članka postignut u inozemstvu radnik to dokazuje nostrificiranom svjedodžbom.

Članak 66 e.

Osnovna plaća radnika bez dodatka za prehranu uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10%
- za dvokratni rad 10%
- za rad u posebnim uvjetima, što će ih u skladu sa zakonom o zaštiti na radu utvrditi ovlaštena tvrtka 10%.

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%. Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada - sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Rad u smjenama podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Radom u drugoj smjeni smatra se rad od 14,00 do 22,00 sata, a noćnim radom od 22,00 do 06,00 sati.

Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni radnik ostvaruje samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni.

Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni, ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je onaj rad radnika koji radnik obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 1 sata.

Dodatak na plaću za dvokratni rad pripada za onaj dan u kojem je radnik radio dvokratno.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 66 f.

Iznimno, noćnim se radom ne smatra radno vrijeme od 22,00 do 23,30 sata, ako je potrebno za završetak generalnih proba i predstava,

pod uvjetom da je poslodavac osigurao prijevoz radnika do mjesta stanovanja.

U slučaju noćnog rada poslodavac je dužan osigurati prijevoz radnika do mjesta stanovanja ukoliko nema javnog prijevoza.

Članak 66 g.

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

1. korištenja godišnjeg odmora,
2. plaćenog dopusta,
3. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
4. prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
5. stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
6. osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
7. drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

Prigodom isplate naknade plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Članak 66 h.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 95% od njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu od plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknada plaće utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio, osim u slučaju izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora kod koje radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 66 i.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u ustanovama kulture Grada Rijeke za prethodnu godinu.

Članak 66 j.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini 1 osnovice, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini 2 osnovice,
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini 1 osnovice,
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode u visini 1 osnovice,
- za rođenje djeteta, u visini 1 osnovice.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 1. ovog članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći. Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno

konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. alineje 2. i 3. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i radnikova djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena. Pravo na pomoć iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

Ako su oba roditelja zaposlenici ustanova kulturi u Gradu Rijeci, pomoć (potpora) iz stavka 1. alineje 6. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini osnovice koja je utvrđena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke odnosno 5.000,00 kuna bruto.

U slučaju izmjene osnovice za izračun pomoći (potpora) za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za pomoći (potpore) radnicima ustanova kulture.

Članak 66 k.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini 5 osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini 3 osnovice i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini 1 osnovice.

Osnovica iz prethodnih stavaka ovoga članka određuje se u visini osnovice koja je utvrđena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke odnosno 5.000,00 kuna bruto.

U slučaju izmjene osnovice za izračun pomoći obitelji službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za pomoći obitelji radnika ustanova kulture.

Članak 66 l.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.

Naknada troškova i dnevica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to utvrđeno za tijela državne vlasti. Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Puna dnevica pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

Ako je radniku na službenom putovanju u zemlji osiguran smještaj na bazi punog pansiona (doručak, ručak i večera) pripada mu 30% dnevnice, a ukoliko mu je osiguran smještaj na bazi polupansiona (doručak, ručak ili večera) pripada mu 50% dnevnice.

Ostvareni rad na gostovanju smatra se kao rad proveden u ustanovi s tim da se vrijeme provedeno na putovanju do mjesta gostovanja i natrag ne smatra radom.

Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu.

Članak 66 m.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne, odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno.

Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Radnik koji je na bolovanju do 42 dana ostvaruje pravo na troškove prijevoza.

Članak 66 n.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini iznosa utvrđenog posebnim propisom na koji se ne plaća porez.

Članak 66 o.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekinuti ukupni rad kod poslodavca kada navršši:

- 10 godina radnoga staža
- 15 godina radnoga staža
- 20 godina radnoga staža
- 25 godina radnoga staža
- 30 godina radnoga staža
- 35 godina radnoga staža
- 40 godina radnoga staža

u visini iznosa neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

U slučaju izmjene visine jubilarne nagrade za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se visina jubilarne nagrade za radnike ustanova kulture.

Članak 66 p.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti kao i djetetu koje u tekućoj godini navršši 15 godina života isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisom.

Ako su oba roditelja zaposlena u ustanovama kulture u Gradu Rijeci, poklon iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji

prema pozitivnim propisima koji utvrđuju porez na dohodak.

Članak 66 r.

Radnik ima pravo na dar u naravi jedan puta godišnje u iznosu koji je određen za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke.

Članak 66 s.

Za vrijeme rada, kao i u slobodnom vremenu, radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Članak 66 t.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje. Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela u ostvarenom učinku izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavka ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Članak 66 u.

Radniku pripada godišnja nagrada za Božićne blagdane i to u visini koja je određena službenicima i namještenicima upravnih tijela Grada Rijeke pod uvjetom i u slučaju izričite i posebne obavijesti vlasnika Kazališta Grada Rijeke da djelatnicima Kazališta pripada pravo na godišnju nagradu za Božićne blagdane uz podatak o visini godišnje nagrade koju utvrđuje Gradonačelnik Grada Rijeke.

Članak 66 v.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora i to u visini koja je određena za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke pod uvjetom i u slučaju izričite i posebne obavijesti vlasnika Kazališta Grada Rijeke da djelatnicima Kazališta pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora uz podatak o visini takve isplate a koju utvrđuje Gradonačelnik Grada Rijeke.

Članak 66 z.

Radniku koji za rad koristi privatno glazbalo pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenim posebnim pravilnikom poslodavca.

Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će sačiniti uz odgovarajuću primjenu kriterija iz Pravilnika o naknadama za upotrebu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnom materijalu za orkestralne instrumente u profesionalnim orkestrima i komornim ansamblima Hrvatske, što ga je donijela Hrvatska udruga orkestralnih i komornih umjetnika, pod uvjetom da za iznose koje predviđa Udruga moguće osigurati sredstava u Financijskom planu Hrvatskog narodnog kazališta Ivana pl. Zajca Rijeka.

Povećanje iznosa po bilo kojoj osnovi, a koja se odnose na ugovorene iznose do dana stupanja na snagu ovih izmjena Pravilnika o radu, isplati će se kulturnim umjetnicima po primitku osiguranih sredstava koja će se izričito evidentirati u Financijskom planu Hrvatskog narodnog kazališta.

Članak 67.

Načini prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu,

Zakona o kazalištima i kolektivnim ugovorom. Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom o radu.

Članak 68.

Radničko vijeće dužno je dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci intendanta, u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu u roku osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu u roku pet 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 69.

Radničko vijeće može se protiviti otkazu:

- ako Kazalište nema opravdan razlog za otkaz,
 - ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen zakonom.
- Svoje protivljenje namjeravanoj odluci o otkazu ugovora o radu, radničko vijeće mora obrazložiti.

Članak 70.

Kazalište može otkazati ugovor o radu radniku uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada u Kazalištu,
- nedopuštenog korištenja sredstava Kazališta,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- neizvršavanje individualnih priprema, vježbi odnosno neodržavanje forme potrebne za scenski nastup, koje ima za posljedicu nemogućnost izvršavanja radnih zadaća te posljedično zbog navedenog izostavljanja iz podjele uloga u opernim, baletnim i dramskim predstavama.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu.

Članak 71.

Kazalište ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno ili neodređeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa predstavlja:

- odbijanje izvršavanja radnih zadataka
- prihvaćanje rada izvan Kazališta bez prethodno izdanog pisanog

odobrenja intendanta (za kazališne umjetnike) , odnosno Kazališnog vijeća (za intendanta, poslovnog ravnatelja, ravnatelje ustrojbenih cjelina i upravitelja tehnike),

- zloraba bolovanja
- neopravdani izostanak s posla u trajanju dužem od tri dana
- unošenje alkohola ili opojnih droga na radno mjesto
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga na radnom mjestu te dolazak na posao u alkoholiziranom ili drogiranom stanju
- obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena
- samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Kazališta
- sudjelovanje u tučnjavi ili drugom fizičkom sukobu na radnom mjestu
- namjerno davanje netočnih podataka ili prikrivanje podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke kojom se nanijela ili mogla nanijeti šteta Kazalištu i si.
- odavanje poslovne tajne
- neopravdani izostanak s pokusa, generalnog pokusa ili izvedbe predstave,
- odbijanje uvježbavanja povjerene uloge bez pisanog dokumentiranog razloga koji bi opravdao takvo ponašanje,
- odbijanje izvođenja povjerene uloge bez pisanog dokumentiranog razloga koji bi opravdao takvo ponašanje.
- nanošenja materijalne i nematerijalne štete Kazalištu.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svaka druga teška povreda obveza iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice kada uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavka radnog odnosa nije moguć, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Odredbe o postupku zbog povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 72.

Radnik na radu, i u vezi s radom, ima radne obveze od kojih se navode primjera radi:

- da osobno, uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za poslove na kojima je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
- da izvršava naloge intendanta i neposrednog rukovoditelja,
- da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
- da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada, odnosno privremene nesposobnosti za rad odmah telefonom, mobitelom ili na drugi način obavijesti tajnika svoje ustrojstvene cjeline i kadrovika kao i da u roku od 3 dana dostavi potvrdu izabranog liječnika obiteljske (opće) medicine o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,

- da se na radu pristojno i dostojanstveno ponaša,
- da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima,
- da čuva imovinu Kazališta i poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad ukloni, odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika,
- da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
- da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu Kazališta,
- da štiti i unapređuje ugled Kazališta,
- da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
- da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
- da se kazališni umjetnik svakoga dana, uvidom na oglasnu ploču, osobno obavijesti i upozna s rasporedom pokusa za slijedeći dan,
- da poštuje pravila Kazališta.

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

U slučaju povrede obveze iz radnog odnosa prijava se podnosi neposrednom rukovoditelju.

Neposredni rukovoditelj je o učinjenoj povredi dužan odmah izvijestiti ravnatelja odnosno upravitelja, a oni intendanta.

Vrste sankcija

Članak 73.

Za povrede obveze iz radnog odnosa mogu se izreći opomena, pisana opomena, pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, odnosno provesti postupak otkazivanja ugovora o radu.

Vrsta sankcije koja će se izreći ne ovisi o redoslijedu kojom su sankcije navedene u stavku 1. ovog članka već o prosudbi koja će vrsta sankcije najučinkovitije utjecati na radnika da ubuduće ne čini povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 74.

U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, danom saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji, smatra se dan kada je intendant zaprimio prijavu protiv radnika zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa, odnosno dan kada je intendant saznao za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 75.

Ukoliko radnik redovitim otkazom otkazuje ugovor o radu otkazni rok iznosi mjesec dana.

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

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 76.

Radniku kojem Kazalište otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa u Kazalištu.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, visina otpremnine iznosi polovicu radnikove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca koja su prethodila prestanku radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu neprekidnog staža u Kazalištu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 77.

Odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi intendant ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Radnik koj i 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, zahtijevati od Kazališta ostvarenje tog prava.

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 podnio zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

XI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 78.

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). Kada radnik odbije primitak na mjestu rada odnosno u prostorijama Kazališta, 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 79.

Ako zbog odsutnosti radnika s rada odluka ne može biti uručena na mjestu rada, radniku se odluka i drugi pisani akt može dostaviti 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 80.

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 pismeno vrati, dostavljanje će se obaviti isticanjem na oglasnoj ploči od 3 dana, nakon čega se smatra da je dostava izvršena.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 81.

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

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan ju je naknaditi. Šteta predstavlja umanjenje postojeće imovine poslodavca, (obična šteta), sprječavanje njezina uvećanja, (izmakla dobit), kao i povreda osobnosti, (neimovinska šteta).

Štetom se smatra i šteta koju je radnik prouzročio na radu i u svezi s radom a koju je poslodavac naknadio trećoj osobi. Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako njih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari vještačenjem.

Članak 82.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi 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.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XIII. PRAVILA O REDU U KAZALIŠTU

Članak 83.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Kazališta. Iz Kazališta se ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično, bez prethodnog pisanog odobrenja intendanta.

Kazalište smije koristiti nadzorne uređaje u svrhu sredstava zaštite na radu u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugim propisima.

Članak 84.

Intendant može, kada to interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz Kazališta, radi sprečavanja otuđivanja imovine Kazališta.

Za druge vrste pregleda potrebna je suglasnost radničkog vijeća, osim u slučaju opravdane sumnje u otuđivanje imovine Kazališta, koja se može otkloniti samo hitnim postupanjem.

Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredan otkaz

ugovora o radu.

Članak 85.

Radnici su obvezni pridržavati se zabrane pušenja u svim prostorijama Kazališta u kojima je trajno ili privremeno zabranjeno pušenje iz razloga zaštite od požara ili radi drugih opravdanih razloga u skladu sa zakonom i općim aktima iz toga područja.

Članak 86.

Fotografsko, video i audio snimanje u prostorijama Kazališta nije dozvoljeno bez pisanog odobrenja intendanta.

Članak 87.

Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju moguću mjeru.

Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprečavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti od strane referenta za zaštitu na radu. Radnik je obvezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla na propise za sprečavanje nesreća kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.

Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.

Uklanjanje zaštitnih uređaja ili ne upotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva, kad je na to bez uspjeha upozoravao nadležnog radnika.

Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprečavanje požara u skladu sa Pravilnikom o zaštiti od požara.

Članak 88.

Radnik kojemu se desila ozljeda na poslu obvezan je (ako nije u stanju osobno, onda eventualni očevidac ili radnik koji je ozljedu primijetio) obavijestiti o tome neposrednog rukovoditelja ili odgovornog radnika radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne poduzeti povodom ozljede na radu.

Članak 89.

Sa svim uređajima, strojevima, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Članak 90.

Radnik kojem je osiguran prostor za čuvanje alata kojim obavlja posao, obvezan je poslije obavljenog posla odložiti alat u za to namijenjenu prostoriju.

Kad nisu osigurane prostorije za odlaganje alata, radnik je obvezan razdužiti alat nakon završetka dnevnog rada.

Vlastiti alat radnik može upotrebljavati samo uz suglasnost neposrednog rukovoditelja.

Članak 91.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča ili na drugi,

radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati na to da obavi jest objavljenu na način iz stavka 1. ovog članka nije pročitao.

Članak 92.

U zgradi Kazališta mora vladati potpuni red i tišina, a naročito za vrijeme rada u dvoranama za pokuse i ostalim prostorijama/prostorima, kao i za vrijeme trajanja pokusa i predstava na pozornici.

Najmanje jedan sat prije početka predstave prestaju glazbeni pokusi na pozornici i u dvoranama za pokuse, osim u sali orkestra.

Ulazak u zgradu Kazališta dozvoljen je samo zaposlenicima Kazališta i drugim osobama koje u Kazalište dolaze po službenoj dužnosti. Osobe iz stavka 3. koje dolaze u zgradu Kazališta po službenoj dužnosti dužne su se obvezno javiti portiru na službenom ulazu i na njegov zahtjev predočiti osobnu iskaznicu ili drugu službenu ispravu.

Portir obvezno, prije puštanja osoba iz prethodnog stavka ovog članka u zgradu Kazališta, najavljuje njihov dolazak telefonom odgovarajućoj osobi, odnosno osoblju Kazališta.

Iznimno mogu i osobe koje nisu zaposlenici Kazališta ući u zgradu Kazališta samo u pratnji intendanta, poslovnog ravnatelja, rukovoditelja ustrojstvenih cjelina i dežurnog na predstavi ili uz predočenje odgovarajuće isprave koju izdaje intendant ili osoba koju on ovlasti.

U prostorije Kazališta zabranjeno je dovesti i/ili uvoditi životinje, osim ukoliko iste ne sudjeluju na pokusima i predstavama.

Članak 93.

U kazališni klub, (buffet), mogu ulaziti svi zaposlenici poslodavca a druge osobe prema posebnoj odluci intendanta ili osobe koju intendant ovlasti.

U kazališnom klubu (buffetu) zabranjena je svaka galama.

Za održavanje reda i čistoće u kazališnom klubu (buffetu) zadužen je odgovoran Korisnik kluba.

Zadržavanje u kazališnom klubu (buffetu) dozvoljeno je najduže do vremena koje se utvrđuje pisanom odlukom intendanta.

U iznimnim slučajevima (premijere, proslave, gostovanja) intendant ili osoba koju on ovlasti može odobriti boravak i nakon vremena iz prethodnog stavka.

Članak 94.

Za vrijeme održavanja pokusa, a naročito za vrijeme održavanja generalnih pokusa i predstava najstrože je zabranjeno ulaženje na pozornicu i prelazak preko mosta iznad pozornice svim osobama koje ne sudjeluju u pokusu odnosno predstavi.

Zabrana iz prethodnog stavka ovog članka odnosi se i za vrijeme održavanja audicija na pozornici.

Prelazak preko mosta iznad pozornice dozvoljen je samo radnicima nadstropnja, dežurnoj vatrogasnoj službi i električarima u vršenju njihove dužnosti.

Stajanje i zadržavanje u portalima i prednjim kulisama najstrože je zabranjeno, a dozvoljeno je samo osobama dežurne vatrogasne službe, inspicijentu i onim radnicima koji čekaju nastup.

Za vrijeme pokusa i predstave u portalima i prednjim kulisama zadužene službe moraju odstraniti sve nepotrebne predmete i

osigurati slobodan prolaz izvođačima predstave.

Za vrijeme održavanja pokusa, generalnih pokusa i predstava, svi radnici Kazališta koji sudjeluju na pozornici dužni su se pridržavati slijedećih odredbi:

- svi pokreti i govor iza kulisa moraju biti nečujni i neprimjetni,
- nitko se ne smije zadržavati između kulisa,
- ne smiju se dirati kulise, zastori, zavjese i uređaji koji ih pokreću kao ni hodati uz horizont,
- ne smije se sjediti na namještaju i ostalim predmetima pripremljenim za postavljanje na scenu,
- ne smije se dirati ni premještati rekviziti pripremljeni za scenu,
- svaki glasan razgovor, dovikivanje, plesanje, pjevanje i slično ponašanje iza kulisa najstrože je zabranjeno,
- za vrijeme promjene dekora i kulisa najstrože je zabranjeno zadržavanje na pozornici svima, osim osoblja zaduženog za izvršenje promjene,
- zabranjeno je umjetničkom i tehničkom osoblju gledati u gledalište kroz otvor na zastoru, osim rukovoditeljima predstave. Pušenje i paljenje žive vatre zabranjeno je na pozornici i hodnicima oko pozornice.

Kada to radnja predstave zahtjeva, samo uz prethodnu pisanu dozvolu intendanta, može se na predstavi pušiti i/ili paliti živa vatra, ali je u tom slučaju inspicijent predstave dužan obavijestiti nadležne osobe za zaštitu od požara i na radu i vatrogasnu službu o nazivu predstave, datumu izvođenja, da li se puši ili ima žive vatre u predstavi. Dežurna vatrogasna služba ima pravo i dužnost zahtijevati da bude dnevno upoznata s tim obavijestima kako bi se za vrijeme zbivanja radnje s pušenjem i vatrom nalazila u neposrednoj blizini radi moguće intervencije.

Umjetničko osoblje dužno je na pozornici prilikom upotrebe žive vatre ili pušenja postupati dužnom pažnjom radi sprječavanja nesreće.

Članak 95.

Za vrijeme pokusa i generalnih pokusa dozvoljen je ulazak i izlazak prisutnih iz gledališta samo za vrijeme odmora.

Za vrijeme pokusa i generalnih pokusa bez odobrenja intendanta a temeljem prethodne suglasnosti redatelja ili dirigenta zabranjeno je ulaziti u lože sjediti u njima kao i u prvih sedam redova partera. Za vrijeme pokusa orkestra zabranjen je svaki razgovor članova orkestra. Osobe koje nisu zaposlenici Kazališta mogu prisustvovati pokusima i generalnim pokusima uz pisano odobrenje intendanta i dužni su se prikladno ponašati kao i za vrijeme predstave.

Odobrenje iz prethodnog stavka ovog članka može se dati samo uz suglasnost redatelja odnosno dirigenta predstave.

Prelazak preko mosta iznad orkestra za vrijeme pokusa i generalnih pokusa dozvoljen je samo rukovoditeljima predstave i tehničkom osoblju u obavljanju službe.

Za vrijeme drugog generalnog pokusa preko mosta ne može nitko prolaziti.

Prolazak kroz željezna vrata između pozornice i gledališta dozvoljen je intendantu, poslovnom ravnatelju, rukovoditeljima ustrojstvenih cjelina, dežurnom predstave redateljima, asistentima redatelja, dirigentima, korepetitoru, inspicijentu predstave, predstavniku propagande, osobama dežurne vatrogasne službe i ostalim osobama čiji je prolazak vezan za rad na predstavi.

Članak 96.

Radnici Kazališta dužni su se pridržavati slijedećih odredbi:

- paziti na red i čistoću svih prostorija Kazališta,
- paziti i čuvati od oštećenja zidove, namještaj, rekvizite, zastore, kulise i dekoracije,
- provoditi najveću moguću štednju kod trošenja vode i električne energije, a posebno u garderobama,
- prilikom izlaska iz prostorije i garderobe gasiti sva nepotrebna svjetla i vrata zaključavati,
- ako izlaze posljednji ključ ostaviti kod portira,
- zaposlenici koji rade u sjedištu Kazališta kada po isteku radnog vremena posljednji napuštaju poslovni prostor imaju obvezu uključiti postavljeni alarm.

Članak 97.

Upotreba glasovira i ostalih kazališnih instrumenata u svrhu vježbanja dozvoljena je samo uz odobrenje ravnatelja Opera, a prema unaprijed utvrđenom pismenom rasporedu i u skladu s planom pokusa i predstava u zgradi Kazališta.

Članak 98.

Umjetničko osoblje dužno je doći na pokuse najmanje 30 minuta prije određenog početka pokusa.

Umjetničko osoblje koje sudjeluje u predstavi dužno je doći na generalne pokuse i predstave:

- najmanje jedan sat prije određenog početka generalnog pokusa i predstave ako nastupaju u prvom činu,
- najmanje pola sata prije određenog početka generalnog pokusa i predstave ako nastupaju u drugom, trećem ili daljnjem činu.

Inspicijent neće dati znak za početak predstave ukoliko osoblje koje sudjeluje u predstavi nije prisutno.

Članovi orkestra dužni su doći najmanje 15 minuta prije određenog početka generalnog pokusa ili predstave.

Dirigenti i korepetitori koji izvode scensku glazbu dužni su doći najmanje 15 minuta prije određenog početka generalnog pokusa ili predstave.

Inspicijenti su dužni doći najmanje pola sata prije utvrđenog dolaska umjetničkog osoblja na pokuse, generalne pokuse i predstave.

Inspicijenti su dužni prethodno pregledati garderobe, pozornicu, dekor i rekvizitu, ispitati razglase i signalne uređaje, te utvrditi da je sve na svome mjestu i ispravno za uredno izvođenje pokusa ili predstave.

Inspicijenti su dužni kontrolirati dolazak umjetničkog osoblja zaposlenog na pozornici za pokuse, generalne pokuse i predstave i prekršitelje prijavljivati nadležnom rukovoditelju.

Inspicijenti su dužni na pola sata, 15 minuta i 5 minuta prije početka generalnog pokusa i predstave objaviti vrijeme do početka

putem razglasne mreže ili zvučnim signalima. Također su dužni objavljivati početak i završetak svakog čina ili dijela predstave, a posebno naglasiti svršetak predstave.

Članak 99.

Osoblje ili pojedinac koji sudjeluje na pokusu, generalnom pokusu i predstavi, može napustiti garderobu odnosno sobu orkestra, odnosno zgradu Kazališta tek kad inspicijent objavi da je čin u kojem sudjeluju završen ili da je završena predstava odnosno pokus, ili kada redatelj i dirigent izričito izjave da neće ponavljati scene u kojima grupa ili pojedinac nastupaju.

Članak 100.

Kod velikih predstava u kojima sudjeluju pojačani ansambli, nadležne osobe pri izradi rasporeda dužne su naznačiti i obavezan sat dolaska radnicima Kazališta u garderobe, neovisno od utvrđenih satova dolaska, a radi pravovremenog oblačenja i maskiranja.

Za tehničko osoblje na generalnim pokusima i predstavama, nadležne osobe Tehničke službe određuju sat dolaska na radna mjesta prema potrebi svom rasporedu rada.

Za vrijeme održavanja pokusa i predstava tehničko osoblje dužno je ostati na svojim radnim mjestima te ne smije napuštati mjesto neposredne kontrole uređaja za koje je zadužen niti se smiju zadržavati u kazališnom klubu (buffetu).

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RAJDNIKA

Članak 101.

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, Kazalište treba radničkom vijeću dostaviti potrebne isprave i podatke koji su u vezi s donošenjem odluka.

Članak 102.

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

Članak 103.

Sindikatu je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika 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, rasporediti ga na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji način dovesti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 104.

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.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 105.

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 odgovarajuće odredbe zakona, drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora.

Članak 106.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik radu od 20. prosinca 2010. godine kao i sve njegove izmjene dopune.

Članak 107.

Ovaj pročišćeni tekst Pravilnik o radu stupa na snagu s danom 05. lipnja 2017. godine istovremeno sa stupanjem na snagu izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 26.05.2017. godine.

U Rijeci, 05. lipnja 2017.

KLASA :024-07/17-02/15

URBROJ:2170/01-232-01-17-8

PREDSJEDNIK KAZALIŠNOG VIJEĆA

Nenad Šegvić