



HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE
Ivana pl. Zajca
RIJEKA

Temeljem članka 26. Zakona o radu,
članka 51. Statuta i provedenog postupka savjetovanja
propisanog člankom 150. stavkom 3. podstavkom 1. Zakona o radu,
(«Narodne novine» br. 93/14),
Kazališno vijeće Hrvatskog narodnog kazališta Ivana pl. Zajca
Rijeka,
na sjednici održanoj dana 21.02.2017. godine
d o n i j e l o j e

**IZMJENE I DOPUNE
PRAVILNIKA O RADU
HRVATSKOG NARODNOG KAZALIŠTA IVANA pl. ZAJCA RIJEKA
OD 29. ožujka 2016.**

Članak 1.

Članak 40 koji je glasio:

Članak 40.

Trajanje i kriteriji za utvrđivanje godišnjeg odmora, kao i
ostala pitanja u vezi s godišnjim odmorima utvrđena su
Kolektivnim ugovorom.

Mijenja se i glasi:

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, PKV1 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 uvjetima3 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 godina2 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina2 dana
- roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina2 dana
- osobi s invaliditetom.....3 dana

5. prema doprinosu u radu:

- ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje2 dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani, subote i nedjelje te dani plaćenog dopusta.

Članak 2.

U dijelu VIII. **PLAĆE I DRUGA NOVČANA PRIMANJA RADNIKA, MATERIJALNA PRAVA RADNIKA** u čl. 63. dodaju se stavci 5, 6, 7 i 8 koji glase:

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 Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za radnike u ustanovama kulture.

Članak 3.

Iza članka 66. dodaju se čl. 66 a.-66 t. koji glase:

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 kulture 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 dnevnica 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 dnevnicu 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 3.

Izmjene Opisa poslova prileže ovim izmjenama Pravilnika o radu i čine njegov sastavni dio dok se dosadašnji opisi poslova stavljaju van snage.

Članak 4.

Ostale odredbe Pravilnika o radu od od 29. ožujka 2016. godine ostaju u cijelosti neizmijenjene.

Ove izmjene Pravilnika stupaju na snagu 8 (osmog) dana od dana objave na oglasnim pločama Kazališta.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Hrvatskog narodnog kazališta Ivana pl. Zajca Rijeka od 01. srpnja 2016. godine.

U Rijeci, 21. veljače 2017.

KLASA :024-07/17-02/28
URBROJ:2170/01-232-01-17-2

PREDSJEDNIK KAZALIŠNOG VIJEĆA

Nenad Šegvić

Potvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči Kazališta dana 22.02.2017. godine i da temeljem odredbe članka 4. ovog Pravilnika stupa na snagu dana 01.03.2017. godine.

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE
Ivana pl. Zajca
RIJEKA

INTENDANT

Dr. sc. Marin Blažević

HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE
Ivana pl. Zajca
RIJEKA