



Temeljem odredbi čl. 150 Zakona o radu i temeljem mišljenja sindikalnih povjerenika HNK Ivana pl. Zajca Rijeka od dana 09.12.2023.godine, Kazališno vijeće Hrvatskog narodnog kazališta Ivana pl. Zajca Rijeka donesenoj na sjednici održanoj dana 27.prosinca 2023.godine, utvrđuje

PRAVILNIK O RADU HRVATSKOG NARODNOG KAZALIŠTA IVANA pl. ZAJCA RIJEKA

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 obavezan 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 i Pravilnikom radu 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 1 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 ili drugim propisom.

Utvrđuju se moguća izuzeća od primjene uvjeta iz Tabele poslova (prilog br. 1 Pravilnika):

Izuzima se od se primjene uvjet stupnja stručne spreme iz tabele poslova u sljedećim slučajevima:

1. radi sklapanja ugovora o radu za umjetnička radna mjesta na koja se, temeljem rezultata provedenog audicijskog postupka, planira zaposliti kandidat koji ima potrebno usmjerenje u visokoškolskom sustavu umjetničkog obrazovanja, ali je stupanj spreme visokoškolskog obrazovanja stekao u inozemstvu; ~~navedeno izuzeće odnosi se isključivo na kandidate za radna mjesta u statusu sporednih uloga i glavnih uloga u Talijanskoj drami i solističkom ansamblu Opere, za radna mjesta u orkestru Opere (Riječkom simfonijskom orkestru) i radna mjesta pjevača opernog zbora – epizodiste, te za radna mjesta baletni pedagog i baletni majstor u Baletu;~~

2. radi sklapanje ugovora o radu s kandidatima s nižom stručnom spremom, ali potrebnim usmjerenjem za radno mjesto, nakon što se niti na ponovljeni natječaj za to radno mjesto nije javio niti jedan kandidat s traženim uvjetom stupnja stručne spreme.

Sva navedena izuzeća odnose se i na zapošljavanja zamjena na privremeno upražnjena radna mjesta.

U slučaju izuzeća pod točkom 2. radniku će se umanjiti koeficijent (ili plaća) za 10%.

Izuzima se od primjene uvjet broja izvršitelja iz tabele poslova radi sklapanja ugovora o radu na način da se broj izvršitelja za pojedino radno mjesto u pojedinom statusu može povećati pod uvjetom da se pritom ne poveća ukupni broj izvršitelja u pojedinoj organizacijskoj jedinici. Pritom je potrebno voditi računa o rodnoj ravnopravnosti i osiguranim ukupnim financijskim sredstvima za plaće.

Radnici zatečeni u radnom odnosu u Kazalištu na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika, kojima bi zbog usklađenja s njegovim odredbama bilo potrebno mijenjati ili raskidati ugovore o radu, zadržavaju sva stečena prava do isteka valjanosti takvih ugovora.

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.

Zabrana rada osoba iz st.1. ne primjenjuje se u slučajevima propisanim zakonom o radu.

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 obavezan obavijestiti Kazalište o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Radi utvrđivanja odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, intendant može uputiti radnika na liječnički pregled.

Neobavješćavanje 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 neobavješćavanja 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.

Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa s radnicima tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

Osnivač je dužan pisano odgovoriti na zahtjev poslodavca za prethodnu suglasnost.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s radnikom poslodavac je dužan obavijestiti osnivača i radničko vijeće odnosno sindikalne povjerenike sa pravima i obvezama radničkoga vijeća.

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

Kazališni umjetnici radni odnos zasnivaju po pozivu ili na temelju javnog natječaja, ostali radnici putem javnog natječaja.

Kazališni umjetnici koji čine kolektivna umjetnička tijela orkestra i zbora radni odnos zasnivaju na temelju javnog natječaja.

Način raspisivanja i provođenja javnog natječaja utvrđuje se općim aktima.

Javni natječaj objavljuje se na internetskim stranicama Kazališta ili na stranicama Zavoda za zapošljavanje.

U objavljenom javnom natječaju obvezno se navode slijedeći podaci:

-uvjeti iz Pravilnika (iz tabele poslova) 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.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme kazališni umjetnici u sklapaju u pravilu na četiri godine, a iznimno prema potrebi projekta ili programa i na kraće razdoblje, s obveznim probnim radom u trajanju od šest mjeseci.

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

S kazališnim umjetnicima kojima istječe ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja natječaja.

Kazališni umjetnici s kojima se neće sklopiti novi ugovor o radu obvezno se o tome pisano obavješćuju najkasnije šest mjeseci prije isteka ugovora o radu, a najkasnije 30 dana prije isteka ugovora o radu kod ugovora sklopljenih na razdoblje kraće od četiri godine.

Članak 10.

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

Kazališni umjetnici prijavljeni na javni natječaj dužni su pristupiti audiciji, osim ako za neka umjetnička radna mjesta statutom i općim aktima nije utvrđeno drukčije.

Pravilnik o audicijama čini zaseban opći akt Kazališta.

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 ustrojbenih 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.

Razrješenjem intendanta osobe iz stavka 3. ovoga članka razrješuju se dužnosti i prestaje im rad o čemu odluku donosi vršitelj dužnosti intendanta odnosno novi intendant.

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 ustrojbene 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.

Članovi kolektivnih umjetničkih ansambala Opere (orkestra i zbor) nisu obavezni, no mogu prihvatiti poziv ili sami predložiti nastupe u različitim drugim programima Kazališta izvan sastava zbor odnosno izvan simfonijskog sastava orkestra (kao što su solistički nastupi, nastupi u komornim koncertnim sastavima i tsl.), dakle izvan sastava orkestra i zbor potrebnih za izvedbu operne, operetne ili baletne predstave, mjuzikla, ili edukacijskog glazbenog programa te drugih izvedbeno-umjetničkih formi u kojima izvode program kao članovi kolektivnog ansambla.

U takvim slučajevima članovi orkestra odnosno zbor imaju pravo na posebnu naknadu temeljem ugovora o autorskom radu, pod uvjetom da se termini potrebni za realizaciju takvih programa ne pribrajaju rasporedu rada zbor kao kolektivnog ansambla, odnosno normi sati tj. termina dionice i pojedinog člana orkestra.

Puhač koji nema obavezu sviranja druge dionice koja proizlazi iz opisa posla drugog radnog mjesta može svirati potrebnu dionicu u iznimnim slučajevima, uz vlastiti pristanak, uz posebnu naknadu.

Termin koji mu je dodatno plaćen ne ubraja se u mjesečnu kvotu termina.

Vođe dionica gudača koji sviraju tutti dionicu u simfonijskim projektima nisu dodatno plaćeni, ali im se termini uračunavaju u mjesečnu kvotu.

Vođe dionica gudača koji sviraju tutti dionicu u opernom ili baletnom projektu standardnog repertoara za to dobijaju posebnu naknadu . Termin koji im je dodatno plaćen ne ubraja se u mjesečnu kvotu termina.

Pojedinci iz dramskog, baletnog ili solističkog opernog ansambla mogu povremeno obavljati poslove umjetničkog pedagoga u dramskom ili baletnom studiju u sklopu programa Riječkog kazališta mladih "Kamov" ili u opernom studiju "Giorgio Surian" te tada imaju pravo na posebnu naknadu temeljem ugovora o autorskom radu, pod uvjetom da se termini potrebni za realizaciju takvih poslova ne pribrajaju njihovom rasporedu proba i izvedbi programa Hrvatske ili Talijanske drame, Opere i Baleta.

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 određeno ili 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.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

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 može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

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

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Rad na izdvojenom mjestu i rad na daljinu

Članak 19.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da radnik ugovorene poslove obavlja na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu. Ugovaranje, obveze i prava poslodavca i radnika, te na ostala pitanja glede rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Radni odnos stranih državljana

Članak 20.

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 21.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koji je opći uvjet niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za

rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Za vrijeme probnog rada radnika, ocjenom "zadovoljava" ili "ne zadovoljava" ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana, a kojega imenuje intendant odnosno ravnatelj.

U stručnom timu iz stavka 6. ovoga članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.

Ako stručni tim ocijeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će intendantu odnosno ravnatelju prijedlog za prestanak radnog odnosa, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Otkaz zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Obrazloženje iz stavka 8. ovoga članka mora sadržavati obrazložene razloge iz kojih se može nedvojbeno zaključiti na koji način radnik nije zadovoljio na probnom radu.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi tjedan dana.

Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na propisanu otpremninu koja pripada radniku kojem je otkazan ugovor o radu.

Pripravnici

Članak 22.

Ugovor o radu može se zaključiti sa pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje je opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži srednjoškolsko obrazovanje,
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Pripravniku pripada plaća u iznosu 85% osnovne plaće radnoga mjesta za koje se osposobljava za samostalni rad.

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ako ni tada ne položi ispit, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Poslodavac snosi troškove prvog polaganja stručnog ispita, dok troškove svih sljedećih polaganja snosi pripravnik.

Članak 23.

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 24.

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 25.

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 26.

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.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Provjera radnikovih sposobnosti za rad tijekom radnog odnosa

Članak 27.

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

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

Reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa kazališnih umjetnika provodi stručno tijelo prema propisanim kriterijima.

Sastav, način rada i zadaće stručnog tijela iz stavka 1. ovoga članka, kao i kriteriji za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa utvrđuju se posebnim općim aktom koji donosi intendant uz prethodnu suglasnost kazališnog vijeća.

Na baletne i plesne kazališne umjetnike zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji nakon 20 godina kontinuiranog umjetničkog rada u kazalištu ili kazališnoj družini te ostvarenih 30 godina mirovinskog staža, uključujući staž osiguranja s povećanim trajanjem s poslodavcem sklope dodatak ugovoru o radu da im radni odnos u kazalištu prestaje danom stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu ne primjenjuju se odredbe ovog članka.

V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Za kazališne umjetnike radno vrijeme se uređuje brojem termina u skladu s pravilima što ih uređuju strukovna udruženja.

Poblje obveze u svezi s radnim vremenom na pojedinim radnim mjestima kazališnih umjetnika i kolektivnih umjetničkih tijela uređuju se ovim Pravilnikom.

Poslodavac je dužan organizirati i voditi evidenciju prisutnosti na radu.

Članak 29.

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 30.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada (članak 18.a) iz Zakona o radu.

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

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 31.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim

poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Članak 32.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Članak 33.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o

rodiljnim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Raspored radnog vremena kazališnih umjetnika

Članak 34.

DRAMA (HRVATSKA DRAMA, DRAMMA ITALIANO / 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.

U radno vrijeme dramskih umjetnika uračunava se i vrijeme provedeno na probi kostima u trajanju 2 sata.

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

BALET

Radno vrijeme baletnih umjetnika sastoji se od:

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

Trajanje radnog tjedna propisano je Zakonom o radu i iznosi 40 sati tjedno (sedam sati od ponedjeljka do petka i pet sati subotom).

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 prijedodnevni i popodnevni pokusa u trajanju od četiri (4) sata.

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

Pokus baletni umjetnika na dan u kojem nastupaju u baletnoj predstavi može trajati tijekom prijedodneva 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. Prekovremeni rad se obračunava sukladno odredbama Zakona o radu.

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

OPERA

Solisti

Radno vrijeme solista regulira se na sljedeći način :

Individualna priprema iznosi minimalno 16 sati tjedno .

Termin proba opernih solista iznosi 4 sata jednokratno ili 5 sati dvokratno (3 sata+2 sata ili 2 sata + 3 sata)

Trajanje i organizacija proba: individualna proba sa korepetitorom (priprema, odnosno studij uloge)

traje do 90 minuta; muzička proba s dirigentom pojedinačno ili u solističkom ansamblu traje do 4 sata; režijska proba s klavirom traje do 4 sata, odnosno 5 sati ako je dvokratno; orkestralno-režijska proba traje do 4 sata.

Ako su u jednom danu organizirane dvije vrste proba tada njihovo trajanje ne može biti duže od 5 sati.

Pauze u sklopu proba za operne soliste podudaraju se s pauzama orkestra i zbora na orkestralno-režijskim probama.

Na režijskim i muzičkim probama od 4 sata (bez orkestra), pauza od 20 minuta se daje nakon odrađenih svakih 1,20 sati rada; ako je termin 2 sata, pauza od 15 minuta se daje nakon 1 sata rada. Između dva termina kod dvokratnog rada, utvrđuje se prekid između termina u trajanju od 4 sata.

Svaki odlazak na probu kostima ulazi u radno vrijeme (u trajanju od 2 sata po projektu), te se u slučaju prijedodnevne i poslijepodnevnih proba kostima u istome danu obračunava kao dvokratni rad. Akustičke probe izvan matične kuće (na gostovanju) traju maksimalno 60 minuta (pjevač može pjevati najviše 30 minuta).

Generalne probe, kojih može biti najviše dvije, traju koliko i predstava. U svrhu korekcija generalna proba se može produžiti za jedan sat. Pauze na generalnim probama i nastupima određuju se prema tijeku predstave.

Pauza između generalne probe i predstave, odnosno između izvedbe i izvedbe predstave za soliste koji nastupaju u glavnim ulogama je minimalno 48 sati, a za soliste koji nastupaju u sporednim ulogama minimalno 24 sata od početaka generalne proba do početka izvedbe predstave, odnosno između početaka dviju izvedbi predstave, a manje od toga samo uz suglasnost soliste.

Pauza između generalne probe i izvedbe koncerta, ili dvije izvedbe koncertnog programa u kojem pojedini solist pjeva vokalno zahtjevnu dionicu je minimalno 24 sata od početaka generalne proba do početka izvedbe koncerta, odnosno između dvije izvedbe koncerta, a manje od toga samo uz suglasnost soliste, koja mora biti dana najkasnije 6 mjeseci prije službene objave rasporeda. U slučajevima kada je koncertni program po svojem opsegu i zahtjevnosti usporediv s izvedbom glavnih opernih uloga, tada pauza iz ovog stavka mora biti minimalno 32 sata.

Solist koji nastupa u glavnoj ulozi u jednoj predstavi, ne može u istome danu imati probu te ili druge predstave. Isto se odnosi i na vokalno zahtjevne programe u koncertnim programima.

Minimalni sati pauze između generalnih proba i izvedbi, odnosno dviju izvedbi opernih predstava ili koncerata iz prethodnih stavaka ne odnose se na manje zahtjevne nastupe u programima za djecu i edukacijskim programima koje organizira Kazalište.

Nakon izvedbe predstave u kojoj izvodi glavnu ulogu odnosno koncertnog programa u kojem izvodi vokalnu zahtjevnu vokalnu dionicu, solist ne može imati probu prije večernjeg termina sljedećeg dana.

Neposredne pripreme za pokus ili predstavu (šminka, frizura, kostim) ulaze u radno vrijeme.

Najkompleksnije uloge najavljuju se solistici/solistu minimalno 12 mjeseci prije premijerne izvedbe predstave, glavne uloge minimalno 6 mjeseci, a sporedne minimalno 3 mjeseca, ako nije drugačije dogovoreno s umjetnicom/umjetnikom uz njegovu/njezinu pisanu suglasnost.

U navedenom periodu solistici/solistu moraju biti dostupni notni materijali, te individualne korepacijske probe koje trebaju biti najvećim dijelom koncentrirane mjesec dana prije početka režijskih proba.

U slučaju potrebe, audicije za pojedine uloge ili koncertne dionice najavljuju se najmanje 15 dana unaprijed.

Ukoliko generalna proba ili predstava traje ukupno s pauzama preko 5 sati, tada se obračunava prekovremeni rad.

Za svaki veći broj uloga potrebna je individualna pisana suglasnost solistice/solista.

Orkestar

Radno vrijeme orkestra čini: termin pokusa ili javne izvedbe koncertnog, opernog, baletnog i dr. programa te individualna priprema od najmanje 1 (jednog) sata dnevno, osim u dane kada orkestar ima dvostruke termine (kojih zbroj daje ukupno 7 (sedam) sati).

Termin može biti:

- pokus od tri (3) sata s jednom pauzom od dvadeset (20) minuta.
- sjedeći pokus može trajati tri (3) sata s jednom pauzom od dvadeset (20) minuta, a mogu biti i dvije pauze.
- orkestralno-režijskih pokusa za premijerne predstave može biti najviše pet (5), od toga jedan (1) u trajanju od tri (3) sata s 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 s dvije pauze, prva od dvadeset (20) i druga od petnaest (15) minuta.
- orkestralno-režijski pokusi kod obnova traju tri (3) sata i trideset (30) minuta sa dvije pauze od

petnaest (15) minuta.

• generalnih pokusa za premijerne predstave može biti najviše dva (2) u trajanju predstave s produženjem od jednog (1) sata za korekcije, odnosno jedan (1) generalni pokus 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 1 sat (rasvjeta, pozicije itd.), ali maksimalno trajanje samog sviranja na tonskoj probi je 30 minuta.

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

Iznimku od prethodnog stavka čine edukacijski programi u trajanju do 1 (jednog) sata koji se mogu organizirati na sljedeći način:

- dvije izvedbe edukacijskih programa za redom s pauzom od najmanje 30 (trideset) minuta, a najviše sat vremena, ili edukacijski program te pokus s pauzom u trajanju od najmanje 30 (trideset) minuta, a najviše do 1 (jednog) sata, uz maksimalno trajanje pokusa od 1 (jednog) sata i 30 (trideset) minuta .
- takva organizacija rada u slučaju izvedbe dva edukacijska programa u nizu , odnosno izvedbe edukacijskog programa i pokusa računa se kao 1 (jedan) termin u trajanju od 3 (tri) sata.

Pauza između 2 (dva) termina mora iznositi najmanje četiri (4) sata.

Izuzetno od prethodnog stavka, u iznimnim slučajevima (rad izvan Kazališta, kao npr. gostovanja ili turneje), moguće je skratiti pauze između 2 (dva) termina pokusa do najkraće 1(jednog) sata, ali u tom slučaju 2. (drugi) termin koji se nadovezuje na skraćenu pauzu ne može trajati duže od 2 (dva) sata.

Maksimalni broj termina (mjesečna norma) za pojedina radna mjesta:

- koncertni majstor 15;
- prvi puhači, vođa dionica gudača ,timpani, harfa 17;
- treći puhači, tuba, zamjenik koncert majstora, vođa udaraljki 20;
- drugi puhači, zamjenik vođa gudača, udaraljke 22;
- tutti glazbenici 24;

Sudjelovanje u postupcima audicije obavezno je za sve stalne članove orkestra i računa se kao termin, s time da u tjednu u kojem se održava audicija može biti do 8 orkestralnih termina (od toga najviše 6 termina pokusa ili javne izvedbe). Maksimalno trajanje termina audicije je 5 sati.

Zbor

U radno vrijeme Zbora uračunavaju se :

- pokusi
- pripreme
- izvedbe programa

U radno vrijeme članova zbora uračunava se i individualna priprema u trajanju od najmanje 1 (jednog) sata dnevno i neposredna priprema (kostimi, šminka, frizura) prije same izvedbe.

Pokusi zbora čine:

1. 4 sata jednokratno ili
2. 5 sati dvokratno

trajanje pokusa ne ulazi obvezno upjevavanje u trajanju 15 minuta prije režijskih, orkestralno-režijskih ili sjedećih (sitz) pokusa.

U trajanje pokusa ne ulazi obvezna priprema u trajanju 1 sat prije generalnih proba i predstava, a koja uključuje i upjevavanje od 15 minuta.

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

Izuzetno od prethodnog stavka i to u iznimnim slučajevima (pokusi ili izvedbe izvan Kazališta, kao npr. gostovanja ili turneje), moguće je skratiti pauzu između pokusa u trajanju od 1 (jednog) sata, ali u tom slučaju 2. termin koji se nadovezuje na pauzu ne može trajati duže od 2 (dva) sata.

U slučaju dvokratnog rada, nije potrebno upjevavanje za poslijepodnevni 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 prijedodnevne kostimske probe i poslijepodnevne probe ili predstave, obračunavat će se dodatak za dvokratni rad.

Akustički pokusi van matične kuće (na gostovanju) traju 30 minuta.

Akustička proba izvan matične kuće može trajati najviše 1 sat (rasvjeta, pozicije itd.), ali maksimalno trajanje samog pjevanja na tonskoj probi je 30 minuta.

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

Članak 35.

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

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 36.

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 37.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan 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.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 38.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

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

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog ili nepunog radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti počevši od mjeseca rujna do zaključno mjeseca kolovoza, s time da preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike najmanje sedam dana prije nastanka obveze.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati i duže od 48 sati tjedno ali ne duže od 56 sati tjedno ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u roku od 6 mjeseci, poslodavac je dužan obračunati i platiti kao prekovremene sate u obračunu prve sljedeće plaće.

Noćni rad

Članak 40.

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 41.

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.

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

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

Članak 42.

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

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor, radi potreba posla, ne može koristiti na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana rada.

Članak 43.

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 ovlaštenu 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 44.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna, dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

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 4 godine 1 dan

- | | |
|---|---------|
| - od 5 do 9 godina | 2 dana |
| - od 10 do 14 godina | 3 dana |
| - od 15 do 19 godina | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina | 5 dana |
| - od 26 do 30 godina | 6 dana |
| - iznad 30 godina | 7 dana |
|
 | |
| 3. s obzirom na radne uvjete: | |
| - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada | 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 | 3 dana |
| - samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina | 3 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. |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, dani plaćenog dopusta, te subote i nedjelje ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 45.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnici Kazališta koriste godišnji odmor u pravilu u razdoblju od završetka kazališne sezone do početka nove kazališne sezone, a iznimno i u drugom razdoblju kada radnik iz opravdanih razloga nije mogao koristiti odnosno Kazalište iz opravdanog razloga nije moglo omogućiti korištenje godišnjeg odmora u predviđenom razdoblju, uz poštivanje kogentnih odredbi zakona kojima se regulira pitanje godišnjih odmora.

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

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

Članak 46.

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 47.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

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

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 1. alineje 2. ovoga članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 48.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome

obavijesti poslodavca ili osobu koju poslodavac ovlasti u pravilu najmanje sedam a iznimno tri dana prije njegova korištenja.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust ili prijeko potrebe procesa rada, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 49.

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

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

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 50.

Radnik kojemu prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

Plaćeni dopust

Članak 51.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno u trajanju do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha i maćehe i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- smrti brata ili sestre supružnika, te djeda ili bake supružnika	1 radni dan
- selidbe	2 radna dana
- za svako darivanje krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana.

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti 5 radnih dana za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima iz stavka 1. ovoga članka.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta za darivanje krvi odobrit će se po pisanom zahtjevu radnika darivatelja krvi i kada je to omogućeno procesom rada.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Pravo na plaćeni dopust zbog darivanja krvi radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

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

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

Članak 52.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme kad nastupe okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 51. stavka 1. alineje 3., 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada je radnik na godišnjem odmoru, radnik ima pravo na plaćeni dopust, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 53.

Za vrijeme osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje

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

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 55.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

U skladu s posebnim propisima poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik u obavljanju svojih poslova redovito dolazi u kontakt.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

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

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

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao ravnatelj odnosno intendant odnosno drugo nadležno tijelo.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 56.

Radnici su obvezni kadrovniku 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 57.

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

Intendant je obavezan prethodno pribaviti suglasnost radničkog vijeća o prikupljanju, obrađivanju korištenju i dostavljanju trećim osobama podatka o radniku i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati prikupljanje 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 58.

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

- upotreba nepriključnih 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 59.

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 60.

Intendant je dužan imenovati dvije osobe različitog spola, uz njihovu prethodnu pisanu suglasnost, koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 61.

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

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

Članak 62.

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. oslobođenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu,
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
3. oslobođenje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu. Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

O privremenoj mjeri ovlaštena osoba obavještava neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

U slučaju iz stavka 4. točka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 4. točka 2. ovoga članka, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće, bez stalnog bruto dodatka i uvećanja plaće za postignuti akademski stupanj, isplaćene tom radniku u prethodna 3 mjeseca.

Članak 63.

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 64.

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 65.

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 66.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primiti 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 67.

Plaće, dodaci na plaću, ostali dodaci na plaću, naknada plaće i druga materijalna prava radnika regulirana su odredbama ovog Pravilnika i neposredno se primjenjuju na sve radnike Kazališta.

Plaća radnika za obavljene radnje sastoji se od osnovne plaće i dodataka na plaću.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni 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 iznosi 4.984,62 kuna bruto.

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

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.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15-tog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15-tog dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.

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

U djelatnostima kulture nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

Članak 68.

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 .

Članak 69.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, ako takvo radno mjesto postoji, za koje je on sposoban, koje odgovara poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Članak 70 .

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom znanstvenom ili umjetničkom studiju osnovna plaća radnika za sate rada 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:

- za akademski naziv sveučilišni specijalist (poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine) - 3%

- za akademski naziv magistre znanosti ili umjetnosti stečen prema ranije važećim propisima - 6%,

- za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti - 10%.

Ako je akademski stupanj iz stavka 1. ovoga članka postignut u inozemstvu radnik to dokazuje nostrificiranom diplomom.

Odluku o uvećanju plaće iz stavka 1. ovoga članka donosi intendant uz prethodnu suglasnost osnivača, a uvećanje plaće priznaje se od dana kada je osnivač dao suglasnost.

Članak 71.

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 - 50%

- za smjenski rad - 10%

- za dvokratni rad - 10%

- za obavezan rad izvan ustanove (bibliobus) - 10%

- za rad u posebnim uvjetima, što će ih u skladu sa zakonom o zaštiti na radu utvrditi ovlaštena pravna osoba temeljem procjene rizika- 10%.

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrsa i u druge neradne dane utvrđene zakonom, osnovna plaća radnika uvećava se za 50%.

Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može u dogovoru s poslodavcem koristiti slobodne 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 90 minuta.

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 72.

U slučaju noćnog rada odnosno povratka radnika s gostovanja u doba dana kada javni prijevoz prema voznom redu ne vozi, poslodavac je dužan osigurati prijevoz radnika do mjesta stanovanja odnosno nadoknaditi trošak koji je radnik snosio radi prijevoza do mjesta stanovanja.

Članak 73.

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

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Ugovorom.

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

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka obračunava se i isplaćuje u visini osnovne plaće iz članka 67. Pravilnika.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku pripada naknada plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u vremenskom periodu od tri mjeseca prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 74.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 95% od osnovne plaće.

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

Članak 75.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u Ustanovama kulture za prethodnu godinu.

Članak 76.

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

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice, jednom godišnje;
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini dvije osnovice, jednokratno
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini jedne osnovice, jednokratno

- 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 jedne osnovice, i to jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode, u visini jedne osnovice,
- za rođenje ili posvojenje djeteta, u visini jedne osnovice.
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, u visini jedne osnovice.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 1. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

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 može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i pojedino dijete, 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 radnici Ustanova kulture, pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 6. ovoga članka isplatit će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini osnovice od 5.500,00 kuna bruto.

Članak 77.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini pet osnovica i troškove pogreba,

smrti radnika, u visini tri osnovice i troškove pogreba.

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

Osnovica iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje se u visini osnovice od 5.500,00 kuna bruto.

Članak 78.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnica 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.

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 putu na teret poslodavca sukladno pozitivnim propisima osiguran jedan obrok, iznos dnevnice se umanjuje za 30% odnosno 60% ako su osigurana dva obroka. Ukoliko je osiguran puni panslon na teret poslodavca, radnik nema pravo na naknadu troška dnevnice.

Ostvareni neposredan 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.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, za službena putovanja-gostovanja koja traju dulje od redovnog dnevnog radnog vremena, radno vrijeme će se obračunati kao redovan rad u ustanovi.

Članak 79.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza, ali ne u iznosu većem od 1.500,00 kn mjesečno, osim ukoliko se stvarni trošak ne dokaže računom ili drugom ispravom ovjerenom od strane osobe prijevoznika na ime i prezime radnika.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od 30% radnih dana u mjesecu nije u obvezi dolaska na posao odnosno isplatiti će se u razmjernom iznosu dana provedenih na poslu.

Članak 80.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini dvije kune po kilometru.

Članak 81.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni radni staž kod poslodavca, ovisno o godinama neprekidnog radnog staža kako slijedi:

- za 10 godina neprekidnog rada, u visini 1 osnovice,
- za 15 godina neprekidnog rada, u visini 1,25 osnovice,
- za 20 godina neprekidnog rada, u visini 1,5 osnovice,
- za 25 godina neprekidnog rada, u visini 1,75 osnovice,
- za 30 godina neprekidnog rada, u visini 2 osnovice,
- za 35 godina neprekidnog rada, u visini 2,5 osnovice,
- za 40 godina neprekidnog rada, u visini 3 osnovice,
- za 45 godina neprekidnog rada, u visini 3,5 osnovice.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka iznosi 5.500,00 kuna bruto.

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

Članak 82.

Radnik-roditelj/posvojitelj ima pravo na isplatu prigodnog poklona povodom blagdana Svetog Nikole, za svako dijete do 15 godina života kao i ono koje u tekućoj godini navršava 15 godina života.

Poklon iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Pravo na poklon iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji koji su zaposleni u Ustanovi kulture na dan 06. prosinca tekuće godine (Dan sv. Nikole).

Članak 83.

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

Članak 84.

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

Članak 85.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovoga 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 stavka 1. ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor uz suglasnost osnivača.

Članak 86.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu za Božićne blagdane u najmanjem iznosu od 1.000,00 kuna neto.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka uvećava se za 500,00 kuna neto ukoliko za istu budu osigurana sredstva u Proračunu Grada Rijeke.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u mjesecu prosincu tekuće godine.

Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju radnici koji su zaposleni u Ustanovama kulture na dan 25. prosinca tekuće godine.

Članak 87.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.500,00 kuna neto.

Radnik koji ostvari pravo na korištenje godišnjeg odmora temeljem članka 40. ovoga Pravilnika ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Isplata regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do 1. srpnja tekuće godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor temeljem članka 43. ovoga Pravilnika (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da

godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Članak 88.

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.

Visina naknade koja je određena Pravilnikom o naknadama za upotrebu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnom materijalu za orkestralne instrumente u profesionalnim orkestrima i komornim ansamblima Hrvatske 1. siječnja tekuće godine vrijediti će za cijelu tekuću godinu.

Baletnim umjetnicima poslodavac je dužan osigurati potrošni materijal sukladno Pravilniku o naknadama za potrošni materijal u profesionalnim baletnim ansamblima na području Republike Hrvatske

Članak 89.

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

Članak 90.

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 91.

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 92.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, primjerice:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedopuštenog korištenja poslodavčevih sredstava,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja, mobbinga,
- dokazane zloupotrebe 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

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 93.

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 umjetničkog rada iz djelatnosti kazališta, izvan Kazališta bez prethodno izdanog pisanog odobrenja intendanta (za kazališne umjetnike i ravnatelje), odnosno Kazališnog vijeća (za intendanta),
- zloraba bolovanja
- neopravdani izostanak s posla
- 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.
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili pravilnikom o radu,
- 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 objiju 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 94.

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 ustrojbene cjeline i kadrovića 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 i zaštitnu radnu odjeću,
- 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 95.

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 kojem 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 96.

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 97.

Ukoliko radnik redovitim otkazom otkazuje ugovor o radu otkazni rok iznosi mjesec dana ukoliko se radnik i poslodavac ne dogovore drukčije.

Otkazni rokovi utvrđuju se u skladu sa Zakonom o radu.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 98.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu neprekidnog radnoga staža kod tog poslodavca.

Stažom kod istog poslodavca smatra se staž ostvaren kod svih proračunskih korisnika Grada Rijeke, uključujući i staž ostvaren u upravnim tijelima Grada Rijeke.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 99.

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 koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, 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 100.

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 101.

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 102.

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 103.

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 104.

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 105.

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 106.

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 107.

Radnici su obvezni pridržavati se zabrane pušenja u svim prostorima 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 108.

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

Članak 109.

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 obavezan 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 da Pravilnikom o zaštiti od požara.

Članak 110.

Radnik kojemu se desila ozljeda na poslu obavezan 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 111.

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 112.

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

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

Vlastiti alat radnik može upotrebljavati samo uz suglasnost neposrednog rukovoditelja.

Članak 113.

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 114.

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 ustrojbenih cjelina i dežurnog na predstavi ili uz predočenje odgovarajuće isprave koju izdaje intendant ili osoba koju on ovlasti.

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

Članak 115.

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 116.

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 nadstroplja, 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 zbijanja 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 117.

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 ustrojbenih 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 118.

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 119.

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 120.

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 121.

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 122.

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 RADNIKA

Članak 123.

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 124.

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 125.

Sindikatu je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika dostaviti intendantu.

Sindikalnom se povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja, ne može bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu te se ne može rasporediti ga na drugo radno mjesto bez njegove suglasnosti.

Članak 126.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika i donošenja organizacijskih promjena ili promjena u pravilnicima kojima se uređuje status i položaj radnika, intendant odnosno ravnatelj mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj zaposlenih.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- 1) donošenju pravilnika o radu
- 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu
- 3) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
- 4) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada
- 5) planu godišnjih odmora
- 6) rasporedu radnog vremena
- 7) noćnom radu
- 8) naknadama za izume i tehničko unapređenje
- 9) kolektivnom višku radnika
- 10) imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od osam dana od dostave odluke iz stavka 2. ovoga članka intendantu odnosno ravnatelju uputiti primjedbe.

Intendant odnosno ravnatelj dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Intendant dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz službe, odnosno rada te o zauzetom stajalištu izvijestiti sindikat u roku od 15 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva.

Intendant dužan je u najkraćem mogućem roku, na njegov zahtjev primiti na razgovor sindikalnog povjerenika i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku zaposlenih.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

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 128.

Ovaj tekst Pravilnika o radu objavit će se s danom 2. siječnja 2024. godine, a stupa na snagu s danom 9. siječnja 2024. godine.

Danom stupanja na snagu prestaje s važenjem tekst Pravilnika o radu od 29.03.2016.; tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 21.02.2017.; tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 26.05.2017., tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 19.10.2017.; tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 29.05.2018.; tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 20.05.2019., tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 19.12.2019., tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 24.7.2020., tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 30.12.2020., tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 24.2.2021., tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 29.10.2021., tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 1.4.2022., tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 17.05.2022.godine i tekst izmjena i dopuna Pravilnika o radu od 02.08.2022)

ZAMJENICA PREDSJEDNIKA KAZALIŠNOG VIJEĆA
Manuela Paladin Šabanović

Ovaj Pravilnik s pripadajućim priložima objavljen je na oglasnoj ploči dana 2. siječnja 2024. i stupa na snagu dana 9. siječnja 2024. godine.

INTENDANT
Dr.sc.Marin Blažević

