Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN broj 93/14, 127/17 ,98/19 i 151/22), članka 24. stavak 5. Zakona o kazalištima (NN broj 23/23), te članka 33. Statuta Gradskog kazališta lutaka, na prijedlog Ravnatelja, a nakon savjetovanja s Radničkim vijećem, Kazališno vijeće Gradskog kazališta lutaka na svojoj sjednici održanoj dana 27. 11. 2023. godine donosi

**PRAVILNIK O RADU**

**GRADSKOG KAZALIŠTA LUTAKA**

**I. OPĆE ODREDBE**

**Predmet Pravilnika**

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje i prestanak ugovora o radu, organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja vezana za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, za radnike zaposlene u Gradskom kazalištu lutaka (u daljnjem tekstu: Kazalište).

(2) Način rada, unutarnji ustroj i sistematizacija poslova i zadaća, uređuju se posebnim pravilnikom.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i

ženski rod.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Kazalištem sklopili

ugovor o radu.

Članak 4.

U slučaju da su prava i obveze, koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, različito uređena Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom, na radnike se primjenjuje za njih najpovoljnije pravo.

**Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa**

Članak 5.

(1) Kazalište je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Kazališta danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Kazalište ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

(3) Kazalište je dužno radniku osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

**Zabrana diskriminacije**

Članak 6.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli u Kazalištu s osnova rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(2) Izravna diskriminacija predstavlja svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka kojim se osoba iz stavka 1. ovog članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobu iz stavka 1. ovog članka u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka, u odnosu na drugu osobu u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje su objektivna i nužna.

(4) Diskriminacijom se smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj osoba iz stavka 1. ovog članka na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.

(5) Osobe iz stavka 1. ovog članka Kazalište je dužno štititi od diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju kao i prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

**Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom**

Članak 7.

(1) U radnom odnosu Kazalište i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu.

(2) Prije stupanja radnika na rad, Kazalište je dužno omogućiti radniku upoznati se s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužno upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kolektivni ugovor i Pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

**Evidencija o radnicima**

Članak 8.

(1)U Kazalištu se vodi evidencija o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidenciju radnog vremena vode sljedeći radnici:

- voditelj tehnike za službu tehnike;

- inspicijent za umjetnike;

- knjigovođa – administrativni tajnik za ostale radnike.

Voditelj tehnike i inspicijent na kraju radnog dana podatke dostavljaju knjigovođi – administrativnom tajniku, koji vodi zbirnu evidenciju za sve radnike.

U odsustvu navedenih radnika, evidenciju vodi osoba koju odredi ravnatelj.

(3) Evidencija se mora voditi uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od podataka iz evidencije rada nije poznat na kraju radnog dana radnika, isti se podatak unosi u evidenciju odmah po saznanju tog podatka.

**II. ORGANIZACIJA RADA**

Članak 9.

Organizacija Kazališta utvrđena je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Gradskog kazališta lutaka.

Članak 10.

Proces rada organizira se u okviru sljedećih organizacijsko programskih cjelina:

Uprava

Umjetnici

Marketing

Prodaja Računovodstvo s knjigovodstvom

Tehnika

**III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U KAZALIŠTU**

Članak 11.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Kazalištu, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o načinu rada i unutarnjem ustrojstvu Gradskog kazališta lutaka.

Članak 12.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj je dužan ishoditi prethodnu suglasnost Osnivača.

(2) Prilikom zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, obavještava se Hrvatski zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom.

Članak 13.

(1) U prijavi potrebe za radnikom naznačit će se uvjeti kojima treba udovoljavati radnik za rad na poslovima za koje se zasniva radni odnos.

(2) Za izbor i zasnivanje radnog odnosa objavit će se natječaj na mrežnim stranicama Kazališta.

Članak 14.

(1) Za izbor i zasnivanje radnog odnosa s kazališnim umjetnicima raspisuje se javni natječaj, sukladno odredbama Zakona o kazalištima odnosno Statuta Kazališta.

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

(3) Radni odnos s kazališnim umjetnicima može se zasnovati i po pozivu.

(4) Javni natječaj objavljuje se na mrežnim stranicama Kazališta kada se utvrdi potreba za zapošljavanjem radnika iz st. 1. ovog članka, odnosno najkasnije dva mjeseca prije isteka ugovora o radu navedenih radnika.

(5) Natječaj se objavljuje prema uvjetima iz Pravilnika o načinu rada i unutarnjem ustrojstvu Gradskog kazališta lutaka, a rok dostave prijave je najmanje osam dana od dana objave natječaja.

Članak 15.

Prije nego donese odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom radnika zaposlenih u Kazalištu.

Članak 16.

(1) Ako je za zasnivanje radnog odnosa proveden javni natječaj ili je oglašeno na mrežnim stranicama Kazališta, ravnatelj će odluku o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos donijeti nakon proteka u javnom natječaju odnosno oglasu navedenog roka, a najkasnije 45 dana od dana raspisivanja javnog natječaja, odnosno objave oglasa.

(2) Nepravovremene i nepotpune prijave neće se razmatrati.

(3) O rezultatu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se Hrvatski zavod za zapošljavanje, osobe koje su sudjelovale u postupku te Grad Split u roku od osam dana od donošenja odluke.

Članak 17.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

(2) Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o načinu rada i unutarnjem ustroju Kazališta kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno iskustvo ili stručna sprema.

(3) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi radnik ili druga stručna osoba izvan Kazališta koju imenuje ravnatelj, a koja, obzirom na svoju stručnu spremu i radno iskustvo, može obaviti provjeru.

(4) Pri provjeri sposobnosti iz članka 1. ovog članka zatražit će se od osobe koja želi zasnovati radni odnos da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenih poslova (npr. provjera znanja stranog jezika, brzina i kvaliteta obavljanja određenog posla i sl.).

(5) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.

(6) Na temelju prethodne provjere stručnih i drugih vještina ravnatelj donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 18.

(1) Umjetnici prijavljeni na javni natječaj dužni su pristupiti audiciji.

(2) Audiciju provodi audicijsko povjerenstvo koje imenuje ravnatelj na način propisan Statutom i Pravilnikom o audiciji.

Članak 19.

(1) S izabranom osobom koja želi zasnovati radni odnos, radni odnos se zasniva sklapanjem ugovora o radu sukladno Zakonu o radu.

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

(3) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u ovaj pravilnik, Pravilnik o načinu rada i unutarnjem ustroju Kazališta, te Kolektivni ugovor.

(4) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, smatrat će se da ugovor nije ni zaključen.

Članak 20.

(1) Ugovor o radu s kazališnim umjetnicima sklapa se na određeno vrijeme 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.

(2) 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, 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 Kazalištu u provedbi predviđenog repertoarnog plana.

(3) Ugovor o radu s ostalim radnicima sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.

(4) Ugovor o radu s radnicima koji nisu kazališni umjetnici 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.

(5) Ugovor o radu iz stavka 4. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(6) 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.

(7) 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.

(8) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 7. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(9) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 8. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(10) Iznimno od stavaka 5. i 7. 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.

(11) 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.

(12) Istekom roka od tri godine iz stavaka 5. i 7. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Kazalište s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Kazališta do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Članak 21.

(1) Kazalište je dužno radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Kazalište je dužno obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Kazalištu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Kazalištu i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(4) Kazalište je dužno razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužno radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(5) Ako radnik Kazalištu uputi naknadni sličan zahtjev, ukoliko je Kazalište u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužno 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 šest mjeseci.

(6) Iznimno od stavaka 4. i 5. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako Kazalište zapošljava manje od 20 radnika.

Članak 22.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

(3) Ako ravnatelj ne sklopi s radnikom ugovor u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(4) Ravnatelj 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.

(5) Ako Kazalište sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužno je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

Članak 23.

(1)Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadaćama određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

(2)Radnika u rad uvodi ravnatelj, nadređeni radnik ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi ravnatelj.

**Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu**

Članak 24.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu

2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati

3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova

4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(3) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

**Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu**

Članak 25.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Kazališta, a koji nije prostor Kazališta.

(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Kazalište i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Kazališta, radnik i Kazalište ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Kazalište može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Kazalište je radniku dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

**Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu**

Članak 26.

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 24. stavka 1. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Kazalištem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Kazalište dužno nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Kazalište dužno naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije

5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene u Kazalištu

6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 24. stavka 1. ovoga Zakona

2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad

3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i Kazalište mogu ugovoriti.

(3) Odredbe Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno navedenim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Kazališta ili ugovorom o radu.

**Obveze i prava Kazališta prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu**

Članak 27.

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Kazališta radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Kazališta radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Kazalište je dužno prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

(3) Kazalište je dužno radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 26. stavka 1. točke 4. ovoga Pravilnika u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(4) Kazalište ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Kazališta radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Kazališta i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

(5) Kazalište je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužno osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

(6) Kazalište je radniku koji radi na daljinu dužno osigurati zaštitu privatnosti te je dužno radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

**Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada**

Članak 28.

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru Kazališta može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Kazališta izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta

2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života

3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(3) Radnik koji je s Kazalištem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od Kazališta da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Kazališta.

(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Kazalište je dužno zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgodnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(5) Ako Kazalište prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Kazalište i radnik će ugovoriti rad u prostoru Kazališta.

**Dodatan rad radnika**

Članak 29.

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

(2) 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.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Kazalište o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Kazalište 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 u Kazalištu.

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

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

(7) 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.

**Ugovor o dodatnom radu**

Članak 30.

(1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.

(2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

(3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.

(4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

(5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je dozvoljen Zakonom o radu.

(6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

(7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

(8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

(9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

(10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio Kazalištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(12) Kazalište je dužno inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

(13) Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu.

(14) Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

**Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu**

Članak 31.

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

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(3) Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakona o radu.

**Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

Članak 32.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan 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.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Kazalište može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Kazalište.

**Podaci koji se ne smiju tražiti**

Članak 33.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, Kazalište ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

**IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

Članak 34.

(1)Kazalište je dužno pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2)Kazalište je dužno upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja radnik.

(3)Kazalište je dužno osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreće.

Članak 35.

(1) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

(2) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Kazališta utvrđene mjere.

**Zaštita privatnosti radnika**

Članak 36.

(1)Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to zakonom određeno ili ako je potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Osobni podaci radnika koji se smiju prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama su oni određeni propisom koji regulira sadržaj i način vođenja evidencije radnika.

(2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju on za to posebno opunomoći.

(3) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(4) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(5) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

**V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

**Probni rad**

Članak 37.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.

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

-do mjesec dana za poslove za koje je opći uvjet niža stručna sprema,

-do dva mjeseca za poslove za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,

-do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet preddiplomski stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij ili s njim izjednačen studij,

-do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij ili s njim izjednačen studij.

(4) Iznimno od stavka 3. 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 rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

(5) U slučaju iz stavka 4. 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 rokova trajanja probnog rada utvrđenih stavkom 3. ovog članka.

(6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

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

(8) Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

(9) Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi stručni tim od tri člana, a kojeg imenuje ravnatelj. U stručnom timu obavezno 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.

(10) Ako stručni tim ocijeni da osoba na probnome radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti neudovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog o prestanku rada ravnatelju za prestanak rada, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Članak 38.

(1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(2) Na otkaz iz stavka 1. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. navedenog Zakona.

(3) Ako otkaz iz stavka 1. ovog članka Kazalište ne dostavi radniku najkasnije 7 dana prije isteka probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

(4)Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

(5) Ako su radnik i Kazalište 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 otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

**Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad**

Članak 39.

(1)Kazalište je dužno omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2)Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3)Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Kazalište je dužno, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Kazalište je dužno 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.

(5) Obzirom na mali broj zaposlenih radnika u Kazalištu radnici su dužni prema svojim individualnim sposobnostima, a u okviru radnog vremena sudjelovati u poslovima vezanim uz realizaciju predstave i ostalih poslova u Kazalištu.

(6) Glumci lutkari su dužni trajno individualno unapređivati svoje sposobnosti, održavati svoju psihofizičku kondiciju, čuvati dignitet struke, pratiti nove scenske tehnike i osposobljavati se za iste, naročito ako poslodavac to omogućuje u Kazalištu dovođenjem kazališnih profesora, stručnjaka i praktičara.

**Pripravnici**

Članak 40.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Kazalište može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnik se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Pripravnik se može zaposliti na poslovima za koje je opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

(4) Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme.

(5) Ako zakonom nije drugačije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najduže godinu dana.

(6) Pripravnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao i drugi radnici osim ako Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Članak 41.

(1) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalni rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

(2) Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza polaganja stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tom zakonu.

(3) Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja, ima pravo polagati ga još jednom u prvom sljedećem roku.

(4) Ako ni tada ne položi stručni ispit, radni odnos prestaje mu istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

(5) Prilikom zapošljavanja pripravnika, ravnatelj mora pripravniku imenovati mentora koji će pratiti pripravnikovu osposobljenost za samostalni rad, te na kraju staža provjeriti njegovu osposobljenost za samostalan rad, ako postupak provjere nije drukčije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

**Stručno osposobljavanje za rad**

Članak 42.

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

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

(4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

(5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

**VI. RADNO VRIJEME**

**Raspored radnog vremena**

Članak 43.

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) Odluku o početku i završetku dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje u pisanom obliku ravnatelj, uz obvezu da se savjetuje s Radničkim vijećem.

(4) Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke ohitnom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Kazališta, najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

(5) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, ako je nepredviđeno došlo do promjene početka predstave ili nekog sličnog hitnog razloga izmjena rasporeda radnog vremena za naredni dan saopćava se do 13.00 sati tekućegdana**.** Ovo stoga što čin otkazivanja predstave u Kazalištu podliježe samo višoj sili ili u drugim uvjetima kada istu ni pod koju cijenu nije moguće izvesti. Radi toga su radnici (umjetnici i tehnika) dužni svakodnevno pročitati na oglasnoj ploči raspored najkasnije u 13.00 sati ili se informirati telefonom u upravi Kazališta.

(6) Trenutna neangažiranost u programu Kazališta ne podrazumijeva slobodne dane.

(7) Dani neangažiranosti podrazumijevaju dispoziciju za sve one koji su u radnom odnosu.

(8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i Kazalište moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Članak ~~44~~.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

(2) Puno radno vrijeme u Kazalištu iznosi 40 sati tjedno, raspoređeno na šest radnih dana, u najviše dva termina dnevno za radnike koji neposredno realiziraju kazališne predstave (umjetnici i tehnika), odnosno u pet radnih dana za radnike na drugim poslovima i zadaćama u Kazalištu (uprava, računovodstvo, prodaja i marketing) s obvezom dežurstva subotom, prema potrebi i prema utvrđenom rasporedu.

(3) Pokus može trajati najviše 6 sati, a u danima izvedbe predstave 4 sata. Pokus može biti raspoređen u prijepodnevnom i poslijepodnevnom terminu.

(4) Pauza između prijepodnevnih i poslijepodnevnih termina ili predstava ne može biti manja od 4 sata.

(5) U radno vrijeme radnika umjetnika računa se i vrijeme obaveznog dolaženja na čitaće pokuse i aranžirke najmanje 15 minuta prije njihova početka, na generalne probe i izvedbe najmanje 45 minuta prije početka, te po jedan sat dnevno za pripremu kod kuće.

(6)Vrijeme zagrijavanja, individualnog rada s lutkom, kondicijske i dikcijske vježbe te priprema koreografije utvrđene kao radna obveza računaju se u cijelosti u radno vrijeme.

(7)Asistent redatelja i dežurni su dužni na probu doći najmanje 30 minuta prije, a na predstavu jedan sat prije početka

(8) Umjetnik je dužan prije početka probe ili izvedbe kontrolirati lutke i rekvizite te se osobno pripremiti za rad, i to do određenog sata iz rasporeda za početak pokusa ili izvedbi.

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

(10) Odredbe stavka 10. ovog članka, uz odgovarajuće prilagodbe, primjenjuje i na radnike službe tehnike.

Članak 45.

(1) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Radnik može zasnovati radni odnos u Kazalištu s nepunim radim vremenom ako priroda i okolnosti obavljanja određenih poslova uvjetuju da se ti poslovi obavljaju u vremenu kraćem od punog radnog vremena.

(3) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18a. Zakona o radu.

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

(5) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

**Skraćeno radno vrijeme**

Članak 46.

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

**Prekovremeni rad**

Članak 47.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

(4) 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 Kazalištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(5) Kazalište može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Kazalištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

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

**Nejednaki raspored radnog vremena**

Članak 48.

(1) 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.

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

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

(4) 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.

(5) 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.

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

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

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

(9) 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.

(10) 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**

Članak 49.

(1) Ako narav posla u određenim organizacijskim cjelinama Kazališta (umjetnici i tehnika) zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijelit će se tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, a započinje s mjesecom rujnom, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Preraspodijeljeno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom i ne smije, uključujući i prekovremeni rad, biti duže od 48 sati tjedno, a najduže 4 mjeseca u kalendarskoj godini.

(3) O preraspodjeli odlučuje ravnatelj u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome pisanom odlukom, donesenom uz savjetovanje s Radničkim vijećem, obavijestiti radnike i inspektora rada najmanje tjedan dana prije nastanka obveze. Odluka mora sadržavati plan preraspodijeljenog radnog vremena, s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

(4)Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u razdoblju na koje se odnose, poslodavac je dužan obračunati i platiti kao prekovremene sate u obračunu prve sljedeće plaće.

**VII. ODMORI I DOPUSTI**

Članak 50.

(1) Odluku o korištenju odmora i dopusta donosi ravnatelj.

**Stanka**

Članak 51.

(1) Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta. Ovo pravo pripada svakom radniku koji radi najmanje šest sati dnevno.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(4) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tokom rada, radniku će se omogućiti da dnevno radi trideset minuta kraće, odnosno da se vrijeme stanke preraspodijeli u slobodne dane.

**Dnevni odmor**

Članak 52.

(1)Tokom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, Kazalište mora punoljetnom radniku kojemu je rad u ustanovi organiziran dvokratno, osigurati dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno, s tim da rad organiziran na ovakav način može trajati najviše 5 dana u godini, a odnosi se i na rad koji se obavlja na gostovanjima.

(3) Radnik ne smije raditi više od 12 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

**Tjedni odmor**

Članak 53.

(1) Radnik ima pravo u pravilu na tjedni odmor nedjeljom u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

(2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, korištenje tjednog odmora mora mu se omogućiti tijekom sljedećeg tjedna.

(3) Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati za svaki radni tjedan korištenje tjednog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

**Godišnji odmor**

Članak 54.

(1) 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 rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

(3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

(5) Ako je radniku iz stavka 4. ovog članka Kazalište omogućilo korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

(6) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 55.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna, koliko iznosi kolektivnim ugovorom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema određenim kriterijima kako slijedi:

s obzirom na složenost poslova:

radnicima sa završenim sveučilišnim diplomskim studijem ili sveučilišnim integriranim prijediplomskim i diplomskim studijem ili stručnim diplomskim studijem ili s njim izjednačenim studijem …….…………………………………………….………………..5 dana

radnicima sa završenim preddiplomskim stručnim studijem ili preddiplomskim sveučilišnim studijem ili s njim izjednačenim studijem …………………………..……………...….…4 dana

radnicima SSS,VKV i KV……….…3 dana

radnicima NSS……………………...2 dana

s obzirom na dužinu radnog staža:

do 5 godina radnog staža………..…. 1 dan

od 5 do 10 godina radnog staža…..... 2 dana

od 10 do 15 godina radnog staža…... 3 dana

od 15 do 20 godina radnog staža……4 dana

od 20 do 25 godina radnog staža……5 dana

od 25 do 30 godina radnog staža…....6 dana

od 30 i više godina radnog staža…….8 dana

s obzirom na radne uvjete:

rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima……………………………………………………………………………….….3 dana

rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom…………………………………………………………………………………..2 dana

s obzirom na posebne socijalne uvjete:

roditelju, posvojitelju i skrbniku s jednim malodobnim djetetom…………………….…..2 dana

roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po…….....…….1 dan

roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju bez obzira na drugu djecu…………………………………………………………………………………...….3 dana

osobi s invaliditetom ……….……………………………………………………………..2 dana

prema doprinosu na radu:

ako ostvaruje natprosječne rezultate rada……………………………..…………………..2 dana

(2) Godišnji odmor može trajati najdulje 30 radnih dana.

Članak 56.

(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, dani plaćenog dopusta te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

**Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

Članak 57.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

**Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

Članak 58.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu.

**Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

Članak 59.

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

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

**Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

Članak 60.

(1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Kazalište drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(3) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(4) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

(5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Kazalište najmanje dva dana prije.

(6) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(7) Iznimno od stavka 7. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopuste radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili mu njegovo korištenje nije omogućeno do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(8) Radnici koji zbog vršenja dužnosti i prava državljana u obrani nisu koristili godišnji odmor, isti mogu u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona o radu.

**Raspored korištenja godišnjeg odmora**

Članak 61.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje, nakon savjetovanja s Radničkim vijećem, ravnatelj u skladu s ovim pravilnikom, a najkasnije do 30. lipnja.

(2) Prilikom određivanja rasporeda korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, ravnatelj je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

(3) Ravnatelj može u skladu sa potrebama organizacije rada i kazališnog repertoara odnosno utvrđenog trajanja kazališne sezone, utvrditi zajedničko korištenje godišnjeg odmora za sve ili određene grupe radnika.

(4) Na temelju rasporeda godišnjeg odmora, Kazalište dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 62.

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

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

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(4) Troškovi iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(5) 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 i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.

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

**Plaćeni dopust**

Članak 63.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

sklapanja braka………………………………………………………………….…5 radnih dana

rođenja djeteta.…………………………………………………………………….5 radnih dana

smrti supružnika***,*** izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja i unuka…………………………………………………………...5 radnih dana

smrti brata ili sestre, djeda ili bake, roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera odnosno ostalih nespomenutih članova uže obitelji.….2 radna dana

selidbe………………………………………………………………………….......2 radna dana

kao dobrovoljni davatelj krvi………………………………………………...………1 radni dan

teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja…………………….………………….3 radna dana

polaganja stručnog ispita prvi put………………………………………………...10 radnih dana

nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama………………………………….….1 radni dan

sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i dr……………………………………………………..………… 2 radna dana

elementarne nepogode.............................................................................................5 radnih dana.

Pod darivanjem krvi iz alineje 6. ovog stavka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(2) Ako se tijekom kalendarske godine ponove slučajevi iz stavka 1. ovog članka kod istog radnika, radnik ima pravo na plaćeni dopust onoliko puta koliko se slučajevi ponove a najviše do deset dana.

(3) 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.

(4) 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 prema drugim osnovama.

Članak 64.

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

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

Članak 65.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Radnici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na slobodne dane u kalendarskoj godini u kojoj su pravo stekli, a sukladno radnim obvezama.

(3) Ako okolnost iz članka 55. ovog pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 66.

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

Članak 67.

(1) Radnicima koji rade na težim, odnosno štetnim poslovima ili poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, može se odobriti plaćeni medicinski odmor ako su, obavljajući takve poslove, stekli:

- od 5 do 10 godina staža osiguranja………………………….…....5 radnih dana svake 4 godine

- od 10 do 15 godina staža osiguranja……………………………...5 radnih dana svake 3 godine

- od 15 do 10 godina staža osiguranja…….......................................5 radnih dana svake 2 godine

- od 20 do 30 godina staža osiguranja…..………………………….7 radnih dana svake 2 godine

-od 30 godina staža osiguranja do mirovine………………...…...….7 radnih dana svake godine.

(2) Medicinski se odmor provodi u lječilištima i drugim odgovarajućim ustanovama.

**Neplaćeni dopust**

Članak 68.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tokom kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju djelatnosti Kazališta, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi….............................................najmanje 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i na fakultetu………..........…….najmanje 10 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima……..……..…..…….najmanje 5 dana

za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr……………………………………………….….najmanje 2 dana

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana.

(3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

(5) Pod pružanjem osobne skrbi, iz stavka 4. ovog članka, 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.

(6) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

(7) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 5. ovoga članka.

(8) 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.

**Odsutnost s posla**

Članak 69.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

(3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu

**VIII. ZAŠTITA POSEBNIH KATEGORIJA RADNIKA**

Članak 70.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, djeteta i maloljetnika, kao i radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad provodi se u Kazalištu na način propisan Zakonom o radu i drugim propisima.

**IX. PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA**

**Opće odredbe**

Članak 71.

(1) Za obavljeni rad u određenom mjesecu radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće.

(2) Radnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu.

Članak 72.

(1)Plaća za obavljeni rad radniku sastoji se od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće

2. dodataka

3. ostalih primitaka.

(2) Dodaci iz stavka 1. točke 2. ovoga članka su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(3) Kazalište je dužno dodatke iz stavka 1. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz članka 94. stavka 1. Zakona o radu ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

(4) Ostali primici radnika iz stavka 1. točke 3. ovoga članka su primici radnika koje Kazalište radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, ovog pravilnika, akta poslodavca ili ugovora o radu.

(5) Plaća iz članka 71. stavka 1. ovoga pravilnika je plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(6) Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 5. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

**Osnovna plaća**

Članak 73.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Članak 74.

Visina osnovice za obračun osnovne mjesečne plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom.

Članak 75.

Radnik ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova svoga radnog mjesta za radni staž pod istim uvjetima i u istim postocima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

Članak 76.

(1)Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

(3) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

(5) Kazalište je dužno, najkasnije 15 dana od isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(6) Ako Kazalište na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(7) Na radnikov zahtjev, Kazalište je dužno iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

(8) Plaća i naknada plaće u smislu Zakona o radu su plaća i naknada u bruto iznosu.

Članak 77.

(1) Na temelju složenosti poslova i uvjeta rada radna mjesta se razvrstavaju u skupine, te se za pojedina radna mjesta utvrđuju slijedeći koeficijenti složenosti:

**Radno mjesto**

1.1. GLUMAC LUTKAR PRVAK (VSS) 2,113

1.2. GLUMAC LUTKAR I. GRUPA (VSS) 1,963

1.3. POMOĆNIK RAVNATELJA (VSS) 1,863

1.4. GLUMAC LUTKAR II GRUPA (VSS) 1,813

1.5. VODITELJ MARKETINGA I ODNOSA S

JAVNOŠĆU – UREDNIK (VSS) 1,663

VODITELJ PRODAJE (VSS)

TAJNIK USTANOVE – PRAVNIK (VSS)

VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS,~~VŠS~~)

VODITELJ TEHNIKE I STRUČNJAK

ZAŠTITE NA RADU (VSS,~~VŠS~~)

1.6. GLUMAC LUTKAR III GRUPA (VSS) 1,613

KREATOR LUTAKA VODITELJ

RADIONE (VSS)

1.7. STRUČNI SURADNIK U PRODAJI –

ARHIVAR (VSS,VŠS) 1,490

1.8. MAJSTOR SVJETLA (VSS,VŠS,~~SSS~~) 1,355

MAJSTOR TONA (VSS, VŠS, SSS)

INSPICIJENT ŠAPTAČ – TON

OPERATER (VŠS, SSS)

1.9. KNJIGOVOĐA – ADMINISTRATIVNI

TAJNIK (~~VSS,~~ VŠS, SSS) 1,320

1.10. VODITELJ POZORNICE –

REGULATER OSVJETLJIVAČ (SSS) 1,282

VODITELJ LUTKARSKE I

KOSTIMSKE OPREME – KROJAČ (VŠS, SSS)

1.11. IZRAĐIVAČ LUTAKA (SSS) 1,245

1.12. BLAGAJNIK- (SSS) 1,205

STOLAR - SCENSKI RADNIK (SSS)

VOZAČ - SCENSKI RADNIK (SSS)

DOMAR (SSS)

KROJAČ GARDEROBIJER (SSS)

1.13. REGULATER OSVJETLJIVAČ (SSS) 1,070

TON OPERATER (SSS)

SPREMAČICA - KURIR –

PRALJA (NKV,NSS)

1.14. SPREMAČICA (NKV, NSS) 1,027

2) Koeficijenti složenosti iz prethodnog stavka određuju se kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

Članak 78.

(1) Pripravniku pripada plaća u visini od 90% plaće utvrđene za obavljanje poslova i zadaća radnog mjesta za kojeg se osposobljava.

Članak 79.

(1) Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih u Pravilniku o načinu rada i unutarnjem ustrojstvu za poslove radnog mjesta na kojem je zaposlen, umanjit će se osnovni koeficijent za izračun plaće za 5%.

(2) Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u Pravilniku o načinu rada i unutarnjem ustrojstvu za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se osnovni koeficijent za izračun plaće za 10%.

(3) Radnici s navršenih 15 godina staža i kazališni umjetnici izuzimaju se od umanjenja koeficijenata iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Članak 80.

(1) Za postignuti znanstveni stupanj, ako je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca, pripadajući koeficijent radnika određen člankom ~~78.~~ 67. ovoga pravilnika uvećat će se kako slijedi:

-za magistre znanosti 8%

-za doktore znanosti 15%.

Članak 81.

(1) U Kazalištu nema tajnosti plaća.

**Jednakost plaća žena i muškaraca**

Članak 82.

Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

**Stimulativni dio plaće**

Članak 83.

(1) Na osnovnu plaću radniku se, ukoliko su za tu namjenu osigurana posebna sredstva, može isplatiti stimulativni dodatak do 20% mjesečne plaće.

Osnova za isplatu stimulativnog dijela plaće ovisit će o uloženom trudu, odnosu prema poslovima i zadaćama, profesionalnom i etičkom odnosu, točnosti, postignutom umjetničkom nivou, kvantiteti angažiranosti u repertoaru Kazališta.

Članak 84.

Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi ravnatelj.

**Ostale odredbe o plaći**

Članak 85.

(1) Radnik koji, radi neopravdanogizostanka s posla, zakašnjavanja na posao, izbivanja s posla ili prijevremenog odlaska s posla ne ostvari puni fond radnog vremena, ostvaruje plaću prema stvarnom (efektivnom) broju sati provedenom na radu.

(2) Izostanci, zakašnjenja i drugi gubici radnog vremena računaju se zbrajanjem vremenskih jedinica (minuta i sati) tijekom mjeseca.

(3) Broj efektivnih sati provedenih na radu, utvrđuje se na temelju posebne evidencije o stvarnom fondu radnog vremena.

**Dodaci na plaću**

Članak 86.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

za rad noću…………….………40%

za prekovremeni rad….……….50%

za rad subotom………..……….25%

za rad nedjeljom……………….50%

za smjenski rad ……………….10%

za dvokratni rad ………………10%

Ako radnik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

(2) Pravo na naknadu za rad subotom ne ostvaruju radnici čije je radno vrijeme raspoređeno u šest radnih dana u tjednu.

(3) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnome vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je onaj rad koji se obavlja tijekom dva dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 minuta.

Dodatak na plaću za dvokratni rad obračunava se za sve sate rada u danu kada se radilo dvokratno.

(4) Pravo na uvećanje plaće temeljem dvokratnog i smjenskog rada imaju radnici koji su ispunili propisanu tjednu i mjesečnu satnicu rada.

(5) Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati radnikova rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

(6) Dodaci na plaću u posebnim situacijama međusobno se ne isključuju, osim u slučaju dvokratnog i smjenskog rada u istom danu.

(7) Noćnim se radom ne smatra vrijeme od 22,00 do 24,00 sata ako je potrebno za završetak generalnih proba i izvođenje programa.

(8) Zaposleniku koji je stekao uvjete za obavljanje poslova zaštite na radu i/ili protupožarne zaštite, i obavlja te poslove, koeficijent iz članka 77. ovog pravilnika uvećat će se za 5%.

Članak 87.

(1) Za sate rada provedene u obavljanju poslova radnog mjesta sa posebnim uvjetima rada, osnovna plaća radnika uvećava se za 5%.

(2) Radna mjesta iz stavka 1. ovoga članka utvrdit će se na temelju procjene pravnoga subjekta ovlaštenoga za procjenu i utvrđivanje radnih mjesta i poslova s posebnim uvjetima rada, sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

(3) Radna mjesta s posebnim uvjetima rada, utvrđena sukladno stavku 2. ovoga članka, sastavni su dio Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

**Naknada plaće**

Članak 88.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,

- plaćenog dopusta,

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,

- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,

- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(2) Prigodom isplate naknade plaće, poslodavac će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

Članak 89.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

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

**Zabrana prijeboja**

Članak 90.

Kazalište ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

**X. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

**Regres**

Članak 91.

(1)Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora isplaćenogu visini kao za radnike zaposlene u gradskoj upravi.

(2) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do31. kolovoza tekuće godine.

**Otpremnina**

Članak 92.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne neto plaće svih zaposlenika koje su isplaćene u Kazalištu u posljednja 3 mjeseca prije umirovljenja.

**Pomoć**

Članak 93.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika- u visini tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku i troškova pogreba. Pod troškovima pogreba iz ovog stavka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do iznosa dvije prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku

- bolovanja dužeg od 6 mjeseci – u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnoga zavoda za statistiku

- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta i roditelja radnika – u visini neoporezive naknade.

(2) Zaposlenik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti – u visini 2 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku

- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika – u visini 1 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.

(3) Zaposlenik ima pravo na pomoć jedanput godišnje po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – u visini neoporezive naknade;

- radi nabave medicinskog pomagala i radi pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za sebe, dijete ili supružnika – u visini stvarnih troškova, a najviše do iznosa 1 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.

(4) Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena  od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.

(5)Pomoć za nabavku medicinskog pomagala i lijekova odobravat će se temeljem specijalističkog nalaza i priloženih računa.

**Jubilarna nagrada**

Članak 94.

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod poslodavca za navršenih:

10 godina u bruto iznosu od 298,63 EUR, odnosno 2.250 kuna

15 godina u bruto iznosu od 398,17 EUR, odnosno 3.000 kuna

20 godina u bruto iznosu od 497,71 EUR, odnosno 3.750 kuna

25 godina u bruto iznosu od 597,25 EUR, odnosno 4.500 kuna

30 godina u bruto iznosu od 696,79 EUR, odnosno 5.250 kuna

35 godina u bruto iznosu od 796,34 EUR, odnosno 6.000 kuna

40 godina u bruto iznosu od 995,42 EUR, odnosno 7.500 kuna

45 godina u bruto iznosu od 1.194,51 EUR, odnosno 9.000 kuna

Fiksni tečaj konverzije 1,00 € =7.53450 kn.-

Bruto iznos uključuje i doprinose poslodavca.

(2) Neprekidnim radom kod poslodavca smatra se rad u ustanovama kulture na području grada Splita, kojima je osnivač i vlasnik Grad Split, a koji rad nije prekidan dulje od 30 dana. Prekidom rada ne smatra se odsustvovanje s rada zbog služenja vojnog roka, kao ni vrijeme provedeno u vršenju javne funkcije, neplaćenom dopustu i drugo odsustvovanje radnika s rada temeljem odluke i odobrenja ravnatelja.

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

(4) Ukoliko su iznosi jubilarnih nagrada iz Kolektivnog ugovora za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Splita ili po nekoj drugoj osnovi, ugovoreni ili propisani u višem iznosu od iznosa jubilarnih nagrada iz stavka 1. ovoga članka, radnik će ostvariti pravo na isplatu jubilarne nagrade u iznosima propisanima tim Kolektivnim ugovorom ili temeljem druge osnove.

**Dnevnica i naknada troškova putovanja**

Članak 95.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu s tri zvjezdice.

(2) Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne vlasti.

**Terenski dodatak**

Članak 96.

(1) Za vrijeme rada izvan mjesta rada sjedišta Kazališta utvrđenog ugovorom o radu i izvan mjesta stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak utvrđen u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanji iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez.

(4) Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

(5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

**Naknada za odvojeni život**

Članak 97.

(1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Kazališta, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Kazališta.

(2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

**Naknada za trošak prijevoza**

Članak 98.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

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

(3) Naknada za troškove prijevoza radnicima se isplaćuje u novcu.

**Naknada za korištenje privatnog automobila**

Članak 99.

(1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog dijela prema Pravilniku o porezu na dohodak po prijeđenom kilometru.

**Osiguranje**

Članak 100.

(1)Radnici će se kolektivno osigurati od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

(2) Radnik ima pravo na sistematski pregled na trošak poslodavca pod istim uvjetima i u istim iznosima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

**Dar za djecu**

Članak 101

(1) U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti i koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina života, u istom iznosu te u istim rokovima isplate kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

**Naknada za božićne blagdane**

Članak 102.

(1) Radniku se povodom blagdana isplaćuje prigodna nagrada u istom iznosu i u rokovima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

**Dar u naravi**

Članak 103.

(1) Radnicima se, jednom godišnje, daje dar u naravi kojeg pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos na koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak ne plaća porez, odnosno u istom iznosu koji se isplaćuje radnicima u upravnim tijelima Grada Splita.

**Naknada za prehranu**

Članak 104.

Radnik ostvaruje pravo na isplatu naknade za prehranu u istom iznosu, pod istim uvjetima, te istim rokovima isplate kao što to pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Splita.

**Naknada na osnovi izuma i tehničkog unapređenja**

Članak 105.

(1) Radniku pripada pravo na naknadu za izum ostvaren na radu ili u vezi s radom i tehničko unaprjeđenje.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unaprjeđenja.

(3) Naknada mora biti razmjerna učinku koji Kazalište 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.

(4) O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i Kazalište zaključit će posebni ugovor.

**XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

Članak 106.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja Kazališta, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ravnatelj može dati prethodno pisano odobrenje radniku za obavljanje takvih poslova samo uz uvjet da navedeni poslovi ne dovode u pitanje izvršavanje obveza u Kazalištu.

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Kazalište može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo Kazališta iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Kazalište znalo da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Kazalište može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

**XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

**Načini prestanka ugovora o radu**

Članak 107.

(1) Ugovor o radu prestaje:  
- smrću radnika;  
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;  
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Kazalište i radnik drukčije ne dogovore;  
-sporazumom radnika i Kazališta;  
- danom dostave obavijesti Kazalištu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;   
- otkazom; ili  
- odlukom nadležnog suda.

(2) 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 108.

O prestanku radnog odnosa, ravnatelj je dužan obavijestiti Grad Split, Radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika.

**Sporazum o prestanku ugovora o radu**

Članak 109.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

**Otkaz ugovora o radu**

Članak 110.

Ugovor o radu mogu otkazati Kazalište i radnik.

**Redoviti otkaz poslodavca**

Članak 111.

(1)Kazalište može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);

-ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz);

- ako radnik nije zadovoljio na probnom roku (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom roku) ili  
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a osobito ako zbog:

-neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravodobnog 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 ili drugim propisom,

-nanošenja znatnije štete,

-nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,

-zlouporabe korištenja bolovanja.

(2) Radnicima kojima nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili u slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 112.

(1) U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, Kazalište ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(2) Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Kazalište je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazalo iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 113.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Kazalište mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 114.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Kazalište je dužno radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Kazališta da to učini.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Kazalište je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Kazališta da to učini.

**Redoviti otkaz radnika**

Članak 115.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

**Izvanredni otkaz ugovora o radu**

Članak 116.

Kazalište i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno 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.

Članak 117.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 118.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Kazalište je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Kazališta da to učini.

**Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

Članak 119.

Otkaz mora imati pisani oblik. Kazalište mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

**Otkazni rok**

Članak 120.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

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

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

**Najmanje trajanje otkaznog roka**

Članak 121.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo manje od godinu dana;

-mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno godinu dana;

-dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno dvije godine;  
-tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno pet godina;

-četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno deset godina;

-pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno petnaest godina;  
-šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem proveo neprekidno dvadeset i više godina;  
(2) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Članak 122.

Ako radnik na zahtjev Kazališta prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Kazalište mu je dužno isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 123.

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

Članak 124.

(1) U slučaju kad radnici daju otkaz dužni su odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postignu sporazum o kraćen trajanju otkaznog roka.

(2) Iznimno od stavka prvog ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršavanja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti može u rješenju o prestanku rada, otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

**Obveza izrade programa zbrinjavanja viška radnika**

Članak 125.

(1) Ako Kazalište radi tehničkih ili organizacijskih razloga, u razdoblju od devedeset dana namjerava otkazati rad za najmanje petero radnika, dužno je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

**Otpremnina**

Članak 126.

(1) Radniku kojem nakon dvije godine neprekidnog rada u Kazalištu prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza ima pravo, uz suglasnost Grada Splita, na otpremninu u visini jedne trećine prosječne neto mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža.

(2) Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

**Izdavanje potvrde o vrsti poslova i vraćanje isprava**

Članak 127.

Kazalište je dužno u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

**XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

**Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

Članak 128.

(1) O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju radnici Kazališta odlučuje ravnatelj ili osoba koju on za to opunomoći pisanom punomoći.

(2) Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.

(3) Protiv odluke iz stavka 2. ovog članka, radnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

(4) Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz stavka 2. ovog članka, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik zahtijeva.

**Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

Članak 129.

(1) Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa u pravilu se neposredno uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika, kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

(2) Ako radnik odbije primiti akt i/ili potpisati potvrdu o primitku akta i/ili se udalji iz prostorije u kojoj se dostava treba obaviti, a prije nego je primio akt i /ili potpisao potvrdu o primitku, osoba koja vrši dostavu o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma u prisustvu dva svjedoka, a akt će se istog dana objaviti na oglasnoj ploči Kazališta i time se smatra daje toga dana akt uručen radniku.

(3) Radniku se akt može dostaviti i putem pošte preporučenom poštanskom pošiljkom odnosno drugog pružatelja univerzalnih poštanskih usluga, i to na adresu koju je prijavio Kazalištu i koja se vodi u evidenciji o radnicima. Ako se pismeno vrati zbog netočne adrese ili odbitka primitka, ili ako dostava ne bude obavljena iz nekog drugog razloga (npr. da je radnik obaviješten o prispijeću pošiljke, ali je nije u ostavljenom roku preuzeo i/ili je nepoznat na adresi koju je prijavio Poslodavcu i/ili je odselio s te adrese i sl.), sve daljnje dostave tom radniku obavljati će se objavom pismena na oglasnoj ploči Kazališta, a dostava će se smatrati obavljenom osmog dana od dana objave.

**Zaštita dostojanstva radnika**

Članak 130.

(1) Kazalište je dužno štititi dostojanstvo radnika za vrijeme rada od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da im Kazalište osigura uvjete rada u kojima neće biti uznemiravani ili spolno uznemiravani.

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 6. stavka 1. ovog Pravilnika, koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

(5) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 131.

Svaki oblik diskriminacije predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 132.

(1) Ravnatelj je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Ovlaštenik).

(2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod Kazališta.

(3) Kazalište je dužno, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

(4) Podaci o osobi Ovlaštenika (ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte) objavit će se na oglasnoj ploči Kazališta.

(5) Ukoliko je pritužba vezana uz zaštitu dostojanstva radnika podnijeta protiv osobe Ovlaštenika, ravnatelj je dužan odmah imenovati novog Ovlaštenika.

Članak 133.

(1) Ovlaštenik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati istu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(2) Sva prava i obveze Ovlaštenika može izvršavati i ravnatelj.

Članak 134.

(1) Pritužba se može podnijeti u pisanom obliku ili usmeno, u kom slučaju Ovlaštenik sastavlja bilješku koju potpisuju on i radnik koji je podnio pritužbu.

(2) Ovlaštenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i provesti dokazni postupak u cilju potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(3) U okviru dokaznog postupka Ovlaštenik može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je počinila uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se dokazuje osnovanost pritužbe.

(4) Svi radnici Kazališta dužni su tokom postupka po pritužbi surađivati s Ovlaštenikom. Nesuradnja s Ovlaštenikom tokom postupka po pritužbi predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 135.

(1) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(2) Odavanje tajni predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 136.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Ovlaštenik će sastaviti zapisnik ili bilješku.

(2) U zapisniku je potrebno navesti činjenicu da je Ovlaštenik osobe koje prisustvuju radnji o kojoj se sačinjava zapisnik, upozorio na obvezu poštivanja tajnosti svih podataka prikupljenih u postupku zaštite dostojanstva, te posljedice odavanja tajne.

(4) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su sudjelovale u njegovom sastavljanju.

Članak 137.

(1) Nakon provedenog postupka, Ovlaštenik će u pisanom obliku izraditi odluku kojom će utvrditi postoji li ili ne uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(2) U slučaju da Ovlaštenik utvrdi kako postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, u odluci će navesti sve činjenice koje dokazuju da je uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje počinjeno, te će ravnatelju predložiti mjeru protiv osobe za koju je utvrđeno da je počinila uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

(3) Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa mogu biti:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa

- redoviti otkaz ugovora o radu

- izvanredni otkaz ugovora o radu.

(4) Druge mjere mogu biti:

-pisana obavijest poslodavcu osobe koja je počinila uznemiravanje uz zahtjev da poduzme sve mjere za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja,

- pisano upozorenje na mogućnost raskida ugovora temeljem kojeg Kazalište i osoba koja je počinila uznemiravanje stoje u odnosu,

- raskid ugovora temeljem kojeg Kazalište i osoba koja je počinila uznemiravanje stoje u odnosu

(5) U izricanju mjere, ravnatelj nije vezan prijedlogom Ovlaštenika, no u slučaju da se izrečena mjera razlikuje od predložene, ravnatelj je dužan obrazložiti svoju odluku.

(6) Ukoliko Ovlaštenik utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, pritužbu će odbiti kao neosnovanu.

Članak 138.

Ako Kazalište u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravana ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštitila, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 139.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Kazalište zaštiti dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Kazalištu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Kazalište u roku od osam dana od prekida rada.

Članak 140.

Za vrijeme prekida rada u slučaju iz članaka 138. i 139. ovog pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 141.

(1) U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika ravnatelj će se, na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost Radničkog vijeća ili drugog nadležnog organa.

Članak 142.

(1) Radnik i ravnatelj mogu se sporazumjeti da o sporu odluči arbitar ili arbitražno vijeće.

(2) Sporazumom iz prethodnog stavka imenuje se arbitar odnosno arbitražno vijeće i uređuju ostala pitanja važna za donošenje arbitražne odluke.

**XIV. NAKNADA ŠTETE**

Članak 143.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Kazalištu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 144.

(1) Radnik koji bez ovlaštenja ili zlouporabom položaja koristi sredstva rada Kazališta u privatne svrhe ili to omogući trećim osobama, dužan je nadoknaditi štetu najmanje u visini nastalih troškova i amortizacije.

(2) Odredbe iz prethodnog stavka primjenjuju se i u slučaju kada radnik neovlašteno, za račun Kazališta izvrši narudžbumaterijala ili drugu narudžbu za kojom ne postoji potrebe.

Članak 145.

(1) Budući da bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, za sljedeće štetne radnje izazvane skrivljenim ponašanjem radnika unaprijed se utvrđuje sljedeći iznosi naknade štete, za koje isti daje suglasnost da mu se trošak po tom osnovu sustegne od plaće:

kašnjenje na rad………………………………………………13,27 EUR odnosno 100,00 kuna

nepripremljenost za pokuse i predstave (nenaučena uloga, nedovršena tehnička priprema, nepripremljen rekvizit)............…………...………….............. 13,27 EUR odnosno 100,00 kuna

oštećenje lutke ili drugog scenskog rekvizita ukoliko je vrijednost iste veća..…………………………………………..……………...26,54 EUR odnosno 200,00 kuna

drugi nepravodobno ili nemarno izvršen posao……...………..26,54 EUR odnosno 200,00 kuna

neprimjeren odnos prema suradnicima i posjetiteljima, kao i neprimjereni istupi u javnosti koji štete ugledu Kazališta ………………………………….....….26,54 EUR odnosno 200,00 kuna.

(2)Ukoliko je štetna radnja iz prethodnog stavka dovela do neodržavanja pokusa, odnosno predstave, čime je nastala konkretna šteta Kazalištu, odnosno je očigledno da je rezultirala štetom znatno višom od paušala određenog stavkom 1., Kazalište može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 146.

(1) U postupku utvrđivanja štete i odgovornosti za štetu, Kazalište i radnik mogu sklopiti sporazum o naknadi štete.

(2) Sporazum se smatra valjanim, ako je zaključen u pisanom obliku, te ako sadrži visinu, način i vrijeme u kojem će se nadoknaditi šteta.

Članak 147.

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

**Uvjeti i način smanjivanja i oslobađanja od naknade štete**

Članak 148.

(1) Radniku se može smanjiti ili ga se može osloboditi od dužnosti naknade štete Kazalištu pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik nije do sada uzrokovao štete te da je poduzeto sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta, u cijelosti ili djelomično može ukloniti radom u Kazalištu i sredstvima rada Kazališta ili

- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili

- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku, ili ako se radi o manjoj šteti.

(2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka može iznositi najmanje 20%.

**Regres**

Članak 149.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadilo Kazalište, dužan je Kazalištu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

**Odgovornost Kazališta za štetu počinjenu radniku**

Članak 150.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom Kazalište mu je dužno naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Članak 151.

(1) O naknadi štete iz prethodnog članka, Kazalište i radnik mogu sklopiti pisani sporazum, kojim se utvrđuje visina štete, način i rok naknade štete.

**XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

Članak 152.

(1) Ovaj pravilnik donosi Kazališno vijeće na prijedlog ravnatelja.

(2) O prijedlogu pravilnika ravnatelj se prethodno treba savjetovati sa radničkim vijećem.

Članak 153.

(1) Na pitanja koja nisu regulirana ovim pravilnikom izravno će se primjenjivati Zakon o radu, Zakon o kazalištima, Kolektivni ugovor odnosno Statut Kazališta.

Članak 154.

(1) Suprotnost neke odredbe ovog pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Kazalište, ne utječe na valjanost ovog pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora.

Članak 155.

(1) Ovaj se Pravilnik mijenja i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 156.

(1) Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od objavljivanja na oglasnoj ploči Kazališta.

Članak 157.

(1) Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu Gradskog kazališta lutaka od 15. srpnja 2019. godine kao i sve njegove izmjene i dopune.

PREDSJEDNICA KAZALIŠNOG VIJEĆA

Aleksandra Dužević

Klasa: 612-03/23-01/06

Urbroj: 2181-111-01/23- 735

Split, 27. studenog 2023.

**Da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Kazališta dana \_\_.\_\_.2023. te da je stupio na snagu \_\_.\_\_.2023. svojim potpisom potvrđuje ravnatelj Lucijan Roki**

**Lucijan Roki**