

Pravilnik o radu

Hrvatsko narodno kazalište Split

Na temelju članka 34. stavka 1. točke 5. Statuta Hrvatskoga narodnog kazališta Split, na prijedlog intendanta, nakon prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem broj: 01-4064/24 od 10. prosinca 2024., Kazališno vijeće Hrvatskoga narodnog kazališta Split na svojoj 24. sjednici održanoj 19. prosinca 2024. donijelo je

PRAVILNIK O RADU HRVATSKOGA NARODNOG KAZALIŠTA SPLIT

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) Hrvatsko narodno kazalište Split kao poslodavac (dalje u tekstu: Poslodavac) uređuje opće odredbe, zasnivanje radnog odnosa, probni rad, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmora i dopuste, zaštitu života, zdravlje i privatnost radnika, prava i obveze iz radnog odnosa, plaće i druga novčana primanja radnika, materijalna prava radnika, zaštitu radnika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, dostavljanje pismena, naknadu štete, pravila o redu kod Poslodavca te druga pitanja povezana s radom.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

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

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

Članak 2.

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

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

Članak 3.

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

Poslodavac jamči i osigurava svakom radniku uvjete za siguran rad u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i drugim propisima te zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije, kao i zaštitu dostojanstva radnika od svakog postupanja koje je neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Članak 4.

Ustrojstvo Poslodavca odnosno organizacijsko-programske cjeline i službe Poslodavca, strukturu i broj radnika te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova Poslodavac utvrđuje Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Hrvatskoga narodnog kazališta Split.



II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

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

Strani državljani sklapaju ugovor o radu u skladu s pozitivnim propisima Republike Hrvatske, a ugovori o radu zaključuje se u trajanju radne dozvole.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 6.

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

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

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

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

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika u dobi od 15 godina i starijeg od 15 godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji povezanih s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

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

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

Obveza radnika da obavijesti Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 7.

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je obavezan obavijestiti Poslodavca 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 radnik dolazi u dodir u izvršenju ugovora o radu.

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



Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavac.

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

Javni natječaj raspisuje i provodi Poslodavac.

Javni natječaj objavljuje se na internetskoj stranici Poslodavca.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa po pozivu ili na temelju javnog natječaja u svakom pojedinom slučaju donosi Poslodavac, uz obvezu dostave te odluke radničkom vijeću.

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

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

Stručni i drugi kazališni radnici zasnivaju radni odnos na temelju javnog natječaja.

Za radnike iz stavka 8. ovoga članka javni natječaj ne mora se raspisati u slučaju:

- sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- popunjavanja radnog mjesta premještajem unutar Poslodavca, osim za radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu na temelju prethodne točke ovoga stavka.

U objavljenom javnom natječaju obvezno se navode sljedeći podaci:

- uvjeti iz Pravilnika o radu (sistematizacije radnih mjesta) koje radnik mora ispunjavati
- rok za podnošenja prijave koji ne može biti kraći od osam dana
- obvezni uglavak da se na natječaj mogu javiti osobe oba spola, osim u slučaju kada je priroda posla takva da razlika na temelju spola predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana.

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

O zasnivanju radnog odnosa s novim radnikom i prestanku radnog odnosa Poslodavac je obavezan obavijestiti radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika.

Strani državljanin može sklopiti ugovor o radu s Poslodavcem u skladu s propisima Republike Hrvatske i ostalim provedbenim propisima kojima se uređuje rad stranih državljana.

Prethodna provjera radnih sposobnosti

Članak 9.

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

Provjeru sposobnosti provodi komisija u sastavu od 3 (tri) člana koje imenuje Poslodavac, od kojih najmanje 2 (dva) člana moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme u istom zvanju u odnosu na radno mjesto za koje se provodi provjera sposobnosti. Komisija će o rezultatu provjere sastaviti pisano mišljenje o sposobnosti kandidata, koje će u roku od najviše 14 dana od provjere sposobnosti dostaviti Poslodavcu.

Intendant – ravnatelji umjetničkih organizacijsko-programskih cjelina i poslovni ravnatelj

Članak 10.

Intendant i ravnatelji umjetničkih organizacijsko-programskih cjelina (ravnatelji Drame, Opere, Baleta) i poslovni ravnatelj sklapaju ugovore o radu nakon provedenog postupka i odluke o imenovanju u skladu sa Statutom, ovim Pravilnikom, drugim općim aktima Poslodavca te vrijedećim Zakonom o kazalištima.

Ravnatelji umjetničkih organizacijsko-programskih cjelina i poslovni ravnatelj mogu sklopiti ugovor o radu i bez provođenja javnog natječaja, a po pozivu Poslodavca.

Kazališni umjetnici

Članak 11.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu, način raspisivanja i provođenja natječaja za kazališne umjetnike, audicije, zasnivanje radnog odnosa, trajanje probnog rada, ugovori o radu na određeno i neodređeno vrijeme i ostalo povezano s njihovim radnim odnosom utvrđeno je u vrijedećem Zakonu o kazalištima, Statutu i ovom Pravilniku te drugim općim aktima Poslodavca.

S kazališnim se umjetnicima zasniva radni odnos u skladu sa Zakonom o kazalištima i Zakonom o radu.

Članak 12.

Kazališni umjetnici sklapaju ugovor o radu 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. Ugovor o radu koji se s kazališnim umjetnikom sklapa na određeno vrijeme na temelju javnog natječaja može se sklopiti samo ako umjetnik zadovolji na audiciji.

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

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

U slučaju nepredviđene promjene u radu Poslodavca, kazališni je umjetnik dužan svoje dogovorene obveze izvan svojeg rada kod Poslodavca podrediti radu kod Poslodavca iako ima pisanu suglasnost za angažman za obavljanje određenih poslova koji nisu poslovi u sklopu njegova radnog mjesta kod Poslodavca.

Drugi kazališni radnici

Članak 13.

Drugi kazališni radnici ustrojstvenih cjelina i službi koji nemaju status kazališnih umjetnika zasnivaju radni odnos ugovorom o radu na neodređeno vrijeme u skladu s odredbama vrijedećeg Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i ovoga Pravilnika, osim u slučajevima kada je Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima ili drugim propisom drukčije određeno.

Oblik ugovora o radu

Članak 14.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije početka rada, ugovor o radu odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru, propisane Zakonom o radu.



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

Članak 15.

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

Pri stupanju na rad radniku se omogućuje uvid u Pravilnik i ostale akte Poslodavca kojima su uređena prava i obveze radnika kod Poslodavca te ga se pobliže upoznaje s poslovima njegova radnoga mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima te pravima i obvezama iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu te o razlozima ne obavijesti Poslodavca pisanim putem najkasnije na dan kada je trebao započeti s radom kod Poslodavca, smatra se da je radnik jednostrano raskinuo taj ugovor o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, kada je to predviđeno Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima, Kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ovim Pravilnikom, kao i za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Članak 17.

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

Nakon četverogodišnjeg ugovora o radu na određeno vrijeme ili četverogodišnjeg trajanja radnog odnosa na temelju više ugovora o radu kraćih od četiri godine, Poslodavac je dužan kazališnim umjetnicima ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako postoji potreba za obavljanjem poslova toga radnog mjesta, a kazališni umjetnici redovito uspješno djeluju u kazališnoj družini u provedbi predviđenoga repertoarnog plana.

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

Za kazališne umjetnike koji imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezno se svake četiri godine provodi revizija umjetničkog djelovanja i doprinosa kako bi se utvrdilo jesu li i dalje sposobni umjetnički djelovati i pridonositi, u skladu s odredbama Zakona o kazalištima. Kazališni umjetnici koji djeluju i redovito sudjeluju u provedbi predviđenoga repertoarnog plana u skladu s ugovorom o radu ne podliježu reviziji umjetničkog djelovanja i doprinosa.



III. PROBNI RAD

Probni rad

Članak 18.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika utvrđuje se ugovorom o radu. Ako posebnim propisom nije drukčije određeno, pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju utvrđenom Kolektivnim ugovorom, ali ne duže od šest mjeseci.

Za kazališne umjetnike obvezni probni rad određuje se u trajanju od šest mjeseci.

Poslodavac je ovlašten odlukom produžiti trajanje probnog rada u slučaju da je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskim i roditeljskim pravima prema posebnom propisu i korištenja pravom na plaćeni dopust u skladu s primjenjivim radnopravnim propisima.

Članak 19.

Probni rad prati i ocjenjuje stručno povjerenstvo koje imenuje Poslodavac, koje sastavlja zapisnik o praćenju probnog rada. Radnik tijekom probnoga rada obavlja poslove onoga radnog mjesta za koje je zaposlen na temelju sklopljenog ugovora o radu.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada, uz otkazni rok u trajanju od tjedan dana.

Ako Poslodavac radniku ne dostavi obrazloženu pisanu odluku o otkazu ugovora o radu najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 20.

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

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava (bez radnog iskustva) u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad, u skladu s odredbama Zakona o radu. Osposobljavanje za samostalan rad traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije propisano.

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

Članak 21.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama, školovanje, usavršavanje i osposobljavanje za rad. Radnik je dužan, radi uspješnog obavljanja povjerenih poslova, školovati se, osposobljavati i usavršavati u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada.

Pri promjeni ili uvođenju novog načina ili organizacije rada odnosno promjeni zakona ili drugih propisa kojima se za obavljanje određenih poslova zahtijeva posebno znanje, vještine ili potvrda o položenom stručnom/specijalističkom programu kod nadležnih institucija, Poslodavac je dužan omogućiti radniku koji radi na tim poslovima stjecanje posebnih znanja odnosno vještina odnosno pohađanje stručnih/specijalističkih programa radi stjecanja potvrde o osposobljenosti.

Međusobna prava i obveze radnika i Poslodavca povezani s obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem na teret poslodavca uređuju se posebnim ugovorom sklopljenim između Poslodavca i radnika prije upućivanja radnika na obrazovanje i osposobljavanje.

Na obrazovanje i osposobljavanje za rad radnika primjenjuju se odredbe vrijedećeg Zakona o radu i kolektivnih ugovora.



IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 22.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Dnevno radno vrijeme može se rasporediti jednokratno odnosno u skladu s potrebama repertoara Poslodavca dvokratno i u smjenama.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, kao i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, pisanom odlukom donosi Poslodavac.

Članak 23.

Poslodavac radno vrijeme planira mjesečno odnosno tjedno.

Raspored radnog vremena za kazališne umjetnike Poslodavac je dužan planirati mjesečno (zbor i orkestar Opere) odnosno tjedno (Balet, Drama, solisti Opere i Tehnika).

Odluka o radnom vremenu mora se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i ustrojstvene jedinice odnosno službe najmanje tjedan dana unaprijed za zaposlenike kojima se raspored radnog vremena planira tjedno odnosno najkasnije do dvadesetog dana u mjesecu prije početka mjeseca na koji se odnosi raspored za zaposlenike kojima se raspored radnog vremena planira mjesečno.

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

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, u slučaju izmjena rasporeda probe ili predstave za istu večer ili sljedeći dan nastale nakon 13:00 Poslodavac je dužan putem telefona, e-pošte, SMS-a, drugih sredstava daljinske komunikacije ili na drugi primjeren način o tome obavijestiti sve radnike na koje se odnosi izmjena.

Radno vrijeme kazališnih umjetnika

Članak 24.

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

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

Kazališni umjetnici obvezni su u skladu s radnim mjestom na koje su raspoređeni sudjelovati u priredbama svih umjetničkih cjelina kod Poslodavca.

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

U radnom tjednu kazališni umjetnici imaju obvezu obaviti:

- individualne pripreme
- zajedničke pripreme – probe
- javne nastupe.

Članak 25.

Radno vrijeme kazališnih umjetnika zaposlenih u Operi, Drami i Baletu određuje se mjesečnim odnosno tjednim i dnevnim rasporedom proba i izvedbi.

Raspored radnog vremena za zbor i orkestar Opere HNK-a planira se mjesečno.

Raspored radnog vremena Baleta, Drame, solista Opere i Tehnike HNK-a planira se tjedno.

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

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

BALET

Članak 26.

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

Subotom, kada nema predstave, rad se organizira isključivo u jutarnjem terminu od 10:00 do 15:00.

Radno vrijeme baletnih umjetnika sastoji se od kondicijskih vježbi, priprema, proba i predstava. Svaki od navedenih pojedinih oblika rada zajedno može trajati najviše do pet sati dnevno. Tijekom svakih sat i pol rada zaposlenik ima pravo na pauzu u trajanju od 10 do 15 minuta.

U radno vrijeme baletnih umjetnika uračunava se i priprema za predstavu (oblačenje, šminkanje, zagrijavanje) i započinje sat i po prije baletne izvedbe.

Radno vrijeme baletnih umjetnika u pravilu je organizirano u jednokratnim terminima koji započinju prijepodne, a traju najviše pet sati. Po potrebi, moguće je organizirati probe u poslijepodnevnom/večernjem terminu.

U dane kad nema predstave baletnim se umjetnicima osigurava odmor između prijepodnevni i poslijepodnevni proba u trajanju od četiri sata.

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

Za vrijeme orkestralno-režijskih proba baletni ansambl svoje pauze usklađuje s pauzama za orkestar. Pauze na generalnim probama i predstavama određuju se prema tijeku predstave.

Nakon generalne probe, kada se rad nastavlja, baletni umjetnici imaju 20 minuta pauze.

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

U mjesecu u kojem baletni umjetnik ostvari više od 12 predstava Poslodavac je dužan osigurati odmor u trajanju od tri dana, u razdoblju od 30 dana.

Svaki dolazak na kostimsku probu ulazi u radno vrijeme (sat vremena po dolasku) te će se u slučaju prijepodnevne kostimske probe i poslijepodnevne probe ili predstave obračunavati dodatak za dvokratan rad.



Prva baletna predstava nakon gostovanja s kojeg se umjetnici vraćaju prije 20:00 može biti sljedeći dan u večernjem terminu, a kada je povratak poslije 20:00, prva baletna predstava može biti 36 sati nakon povratka.

DRAMA

Članak 27.

Radno vrijeme dramskih umjetnika sastoji se od:

1. individualnih priprema
2. proba
3. predstava.

Individualne pripreme podrazumijevaju učenje teksta i svladavanje uloge, a mogu se odvijati u prostorima Poslodavca ili izvan njih.

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

U dane kada nije organizirana večernja predstava prijepodneva se proba može se produžiti za najviše dva sata.

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

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

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

OPERA

Članak 28.

Radno vrijeme opernih umjetnika sastoji se od:

1. individualnih priprema
2. zajedničke pripreme – probe
3. predstava.

Individualne pripreme traju tjedno ukupno 17 sati. Individualne pripreme mogu se odvijati u prostorima Poslodavca ili izvan njih.

Probe i predstave opernih umjetnika određene su nedjeljivim četverosatnim i/ili trosatnim cjelinama – označenima pojmom termin, koje zajedno s individualnim pripremanjima čine puno radno vrijeme.

Mjesečno se za redoviti rad može planirati najviše 24 termina, uz dodatna dva termina iznad propisanog broja termina, koja predstavljaju rad koji premašuje normu.

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

Pripreme koje su povezane s predstavom ili generalnom probom mogu trajati u pravilu najduže sat vremena prije početka predstave ili generalne probe, osim za operne soliste, kojima pripreme mogu trajati najduže dva sata prije početka predstave.

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



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

Nedjelja je u pravilu neradna.

Rad nedjeljom može se organizirati samo u slučaju predstave ili generalne probe te u iznimnim situacijama (bolest izvođača, pomicanje planiranog repertoara...).

Generalne probe, kojih može biti najviše tri, traju koliko i predstava ako je trajanje predstave duže od trajanja termina, s mogućnošću produljenja od najviše jednog sata, osim prve, koja se u svrhu korekcija može produžiti za 50 % trajanja predstave. Pauze na generalnim probama i predstavama određuju se prema tijeku predstave. Generalne probe i predstave obračunavaju se svaka kao jedan termin.

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

Pri obnavljanju predstava od čije je posljednje izvedbe proteklo više od sedam mjeseci mora se organizirati najmanje jedna generalna proba.

ORKESTAR

Probe orkestralnih umjetnika organizirane su u prijepodnevnom ili poslijepodnevnom terminu, u trajanju od tri sata za orkestralne probe odnosno četiri sata za orkestralno-režijske probe.

Jednokratni trosatni termin probe orkestralnih umjetnika prijepodne u pravilu počinje u 10:00, a poslijepodne u 18:00.

Tijekom termina iz prethodnog stavka orkestralni umjetnici imaju pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta, 80 minuta nakon početka termina.

Jednokratni četverosatni orkestralno-režijski termin probe orkestralnih umjetnika u orkestralnoj rupi prijepodne u pravilu počinje u 10:00, a poslijepodne u 18:00.

Tijekom termina iz prethodnog stavka ovoga članka orkestralni umjetnici imaju pravo na dvije pauze, tako da prva pauza u trajanju od 20 minuta počinje 70 minuta (sat i 10 minuta) nakon početka termina, a druga je pauza u trajanju od 15 minuta nakon 75 minuta rada od prve pauze.

Pauze iz prethodnog stavka ovoga članka određuju se za sve probe osim generalnih proba.

Orkestralni umjetnici obvezni su doći na predstavu 30 minuta prije početka, a na ostale probe 15 minuta prije početka. Ugađanje orkestra obavlja se pet minuta prije početka probe odnosno predstave.

Orkestralni umjetnici ne smiju napuštati prostor za orkestar za vrijeme trajanja predstava, i to do samog kraja izvedbi, tj. do završetka trajanja aplauza publike.

Broj termina orkestralnih glazbenika ovisi o veličini i zadacima koje imaju unutar orkestra Opere HNK-a Split, i to kako slijedi:

Naziv radnog mjesta	Mjesečna norma	Četveromjesečna norma
- koncertni majstor	16	64
- zamjenik koncertnog majstora - vođa dionice violončela (violončelo solo)	17	68
- vođa dionice drugih violina - vođa dionice viola - vođa dionice kontrabasa - prvi puhači (prva oboa, prva flauta, prvi klarinet, prvi fagot, prvi rog, prva truba, prvi trombon) - tuba - harfa	18	72



- timpani		
- treći puhači (prva <i>piccolo</i> -flauta + treća flauta, engleski rog + treća oboa, bas-klarinet + treći klarinet, es-klarinet, kontrafagot + treći fagot, treći rog, treća truba, bas-trombon)	19	76
- vođa udaraljki - zamjenik vođe dionice violončela - zamjenik vođe dionice drugih violina - zamjenik vođe dionice viola - zamjenik vođe dionice kontrabasa	20	80
- prve violine <i>tutti</i> - violončela <i>tutti</i> - druge violine <i>tutti</i> - viole <i>tutti</i> - kontrabasi <i>tutti</i> - drugi puhači (druga flauta + <i>piccolo</i> -flauta, druga oboa, drugi fagot, drugi rog, četvrti rog, druga truba, drugi trombon, drugi klarinet) - udaraljke	24	96

Broj termina određen u tablici može se povećati za najviše pet termina mjesečno (rad koji premašuje normu), ali ne više od 22 termina tijekom jedne sezone.

U slučaju odstupanja od propisanog broja termina (četveromjesečne norme), eventualni viškovi obračunavaju se tako da se jedan termin izjednačuje sa sedam radnih sati.



ZBOR I ZBOROVOĐA

Probe zbora u pravilu su organizirane u prijedpodnevnom ili poslijepodnevnom terminu u trajanju od tri sata glazbene probe odnosno četiri sata glazbeno-režijske probe.

Glazbena proba zbora i zborovođe iz prethodnog stavka prijedpodne u pravilu započinje u 10:00, a poslijepodne kada je organizirana u istom danu u 18:00. Takav se rad smatra dvokratnim radom.

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

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

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

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

Obvezno zajedničko upjevavanje ansambla zbora u trajanju od 15 minuta provodi se 15 minuta do 30 minuta prije početka orkestralno-režijske probe, generalne probe i predstave.

Članovi zbora obvezni su slijediti upute redatelja koje su sastavnica redateljske koncepcije. To se odnosi na kretanje po pozornici, nošenje kostima, frizure, maske i geste.

Za članove zbora obvezno je nošenje maske, šminke i frizure prema zahtjevima redatelja.

Član zbora dužan je ostati do kraja predstave u kojoj nastupa, odnosno do završetka trajanja aplauza publike.

Na koncertnim nastupima obvezna je svečana kazališna koncertna odjeća i obuća.

Mjesečno se za redoviti rad može planirati najviše 24 termina, a tjedno šest termina, uz dodatna dva termina iznad propisanog broja termina mjesečno, koja predstavljaju rad koji premašuje normu.

SOLISTI

Operni solisti imaju individualne probe s korepetitorima u trajanju od najviše četiri sata, glazbene probe solističkog ansambla s korepetitorom i dirigentom u trajanju od najviše četiri sata, režijske probe uz klavirsku pratnju sa zborom, orkestralno-režijske probe sa zborom i orkestrom te generalne probe.

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

Pauza između prijedpodnevni i poslijepodnevni termina ili predstava ne može biti kraća od četiri sata.

Za vrijeme kolektivnih solističkih proba odnosno režijske probe uz klavirsku pratnju i glazbene probe solističkog ansambla solisti imaju pravo na pauzu u trajanju od 20 minuta nakon 90 minuta rada te na pauzu u trajanju od 15 minuta nakon 180 minuta rada.

Za vrijeme režijskih proba uz klavirsku pratnju sa zborom solisti svoje pauze usklađuju s pauzama zbora.

Za vrijeme orkestralno-režijskih proba solisti svoje pauze usklađuju s pauzama orkestra.

KOREPETITORI U OPERI I BALETU

Korepetitori rade individualne probe sa solistima i ansamblima te režijske probe.

Radno je vrijeme korepetitora 40 sati tjedno, od čega je 12 sati individualne pripreme.

Radno vrijeme korepetitora obračunava se u trajanju od 24 termina mjesečno (šest termina tjedno).

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

Za vrijeme kolektivnih solističkih pokusa odnosno režijske probe uz klavirsku pratnju i glazbene probe solističkog ansambla korepetitori opere svoje pauze usklađuju sa solistima, a za vrijeme režijskih proba uz klavirsku pratnju sa zborom korepetitori svoje pauze usklađuju s pauzama zbora.

Članak 29.

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

DRUGI KAZALIŠNI RADNICI

Članak 30.

Radno vrijeme ostalih radnika Opere, Drame i Baleta, radnika u uredu upravitelja Tehnike te administrativnih/stručnih službi Poslodavca raspoređeno je na pet dana u tjednu od ponedjeljka do petka, a počinje u rasponu od 8:00 do 8:30 i završava u rasponu od 16:00 do 16:30. Odlukom intendanta ili ravnatelja programsko-organizacijske cjeline, za pojedinog se djelatnika radno vrijeme može i promijeniti za ograničeno definirani period uz pravodobnu najavu.

Članak 31.

Radno vrijeme ostalih radnika Tehnike HNK-a određuje se prema dnevnom odnosno tjednom rasporedu radnog vremena koji utvrđuje upravitelj Tehnike, u skladu s naputcima intendanta, a u rasporedu mora biti određen početak i kraj radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

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

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

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi s odmorom između dvaju radnih dana, tjednim odmorom te najkraćim trajanjem godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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



Pri sklapanju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem odnosno poslodavcima.

Članak 33.

Na ostala pitanja radnog vremena kod Poslodavca koja nisu uređena ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca primjenjuju se odredbe Zakona o radu i vrijedećih kolektivnih ugovora.

Prekovremeni rad

Članak 34.

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

U slučaju određivanja prekovremenog rada ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom u dobi do tri godine, samohrani roditelj s djetetom u dobi do šest godina i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ostvareni rad na gostovanju smatra se radom provedenim kod Poslodavca (putovanje do mjesta gostovanja i natrag ne smatra se radom). Bez obzira na vremensko trajanje službenog puta, radno vrijeme radnika određuje se prema njegovu stvarno ugovorenom redovitom radnom danu.

Članak 35.

Ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev za prekovremeni rad, usmeni će se zahtjev radniku pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je naložen prekovremeni rad.

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

Članak 36.

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

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

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



Ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, o njemu odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

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

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

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

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

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Kada to zahtjeva proces rada ili narav posla, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, tako da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punoga ili nepunoga radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

O preraspodjeli odlučuje Poslodavac 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 najmanje tjedan dana prije nastanka obveze.

Preraspodjela radnog vremena odredit će se na način utvrđen Kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Noćni rad

Članak 38.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu od 22:00 do 6:00 idućega dana.



V. ODMORI I DOPUSTI

Plaćeni dopust

Članak 39.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku (odmor, pauzu) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, a kazališni umjetnici u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.

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

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

Članak 40.

Tijekom svakog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na neprekidni dnevni odmor od 12 sati.

Članak 41.

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

Tjedni se odmor u pravilu koristi nedjeljom te u dan koji prethodi nedjelji odnosno slijedi poslije nje.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema odluci Poslodavca.

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

Članak 42.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna. Godišnji odmor može trajati najviše šest tjedana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, ako bi radnik po rasporedu radnog vremena trebao raditi na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora računa se i taj dan.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 43.

Godišnji odmor od najmanje četiri petodnevna radna tjedna od ponedjeljka do petka povećava se prema odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

Članak 44.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s planom korištenja godišnjih odmora.

Radnik o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora biti obaviješten pismenom obaviješću (rješenje, odluka), najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radnom mjestu.



Ako se radnik ne nalazi na radnom mjestu zbog privremene spriječenosti za rad, obavijest iz stavka 3. ovoga članka dostavlja se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 45.

Poslodavac će do 30. lipnja tekuće godine utvrditi raspored i trajanje korištenja godišnjih odmora za sve radnike.

Radnici zaposleni kod Poslodavca koriste godišnji odmor u pravilu zajednički, u razdoblju nakon završetka kazališne sezone (*Splitskog ljeta*), a iznimno, kada radnik zbog naravi i opisa svojeg radnog mjesta ili iz opravdanih razloga ne može koristiti godišnji odmor u predviđenom razdoblju, i u drugom razdoblju.

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

Članak 46.

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

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. ovoga članka.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog po kriterijima ovoga Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz stavka 1. ovoga članka, nije stekao pravo na godišnji odmor
- ako radni odnos prestaje za tu kalendarsku godinu.

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 zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 47.

Radnici koji žele koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su o tome obavijestiti Poslodavca, ovlaštenog ravnatelja odnosno voditelja tri dana prije početka godišnjeg odmora.

Godišnji odmor iz prethodnog stavka radnik ne može tražiti na dan na koji je njegova nazočnost na radnom mjestu kod Poslodavca nužna.

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

U slučaju prijeko potrebe s obzirom na specifičnosti kazališne djelatnosti, Poslodavac može zatražiti da radnik odgodi ili prekine godišnji odmor na bilo koje razdoblje (festivali, gostovanja i sl.). U tom slučaju radnik je obvezan odgoditi odnosno prekinuti započeti godišnji odmor.

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

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

Članak 48.

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

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

Članak 49.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u slučajevima i na način kako je to propisano odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

Članak 50.

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

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

Članak 51.

Plaćeni dopust iz članka 49. ovoga Pravilnika odobrava Poslodavac.

Neplaćeni dopust

Članak 52.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust u slučajevima određenima odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

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

Članak 53.

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

Neplaćeni dopust odobrava Poslodavac.



VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 54.

Poslodavac se obvezuje stvoriti uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti sigurnost radnika na radu.

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

Radnik je dužan prije početka rada provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te bez odlaganja upozoriti Poslodavca na eventualne opasnosti na mjestu rada i pristupu mjesta rada, kvarove i nedostatke na uređajima i opremi.

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

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ovlaštenu osobu o događaju koji predstavlja opasnost te provoditi druge mjere koje je propisao ili utvrdio Poslodavac.

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

Zaštita privatnosti radnika

Članak 55.

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

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu. Propuštanje dostave izmijenjenih podataka predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa, a Poslodavac nije odgovoran za štetu koju radnik trpi posljedično ovakvom propustu.

Članak 56.

Poslodavac će u tekstu odluke propisati koji radnik i na kojem radnom mjestu ima pristup i pravo obrade određenih vrsta osobnih podataka.

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

Postupak i mjere zaštite dostojanstva i zaštite radnika od diskriminacije

Članak 57.

Ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo osobe smatra se namjerno ili nehajno ponašanje kojim su obuhvaćeni primjerice:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola nazivaju društveno neprimjernim izrazima u cilju isticanja njihovih spolnih obilježja te šale na njihov račun



- pokušaj ostvarivanja neželjenoga tjelesnog kontakta
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka u cilju omalovažavanja
- neprimjerene poruke upućene elektroničkom i drugom poštom
- uznemiravajući telefonski pozivi
- zahtjevi za obavljanje poslova koji nisu poslovi radnog mjesta, niti su s njim povezani, kojima je isključiva namjera da se radnik stavlja u ponižavajući položaj
- prijetnje, negativno isticanje određenog radnikova obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava.

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

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje na temelju neke od sljedećih 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, genskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima i ostalim propisima.

Diskriminacija je svako neželjeno ponašanje na temelju neke od sljedećih osnova: rase ili etičke 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, genskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja diskriminaciju osobe na nekoj od navedenih osnova te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Odredbe kojima se uređuje postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika na odgovarajući se način primjenjuju i za slučaj diskriminacije.

Članak 58.

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

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

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



Članak 59.

Pritužbe povezane sa zaštitom dostojanstva radnika uz intendanta zaprimaju i rješavaju dvije osobe različitog spola, koje imenuje Poslodavac (povjerenici za zaštitu dostojanstva), uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Sindikatski može uputiti Poslodavcu prijedlog za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

Ako u roku od osam dana radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća uskrati suglasnost, Poslodavac može samostalno imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe povezane sa zaštitom dostojanstva radnika. Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz stavka 1. ovoga članka o imenovanju obavijestiti radnike.

Članak 60.

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

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

Članak 61.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od zaprimanja pritužbe za zaštitu dostojanstva, poduzet će sve potrebne mjere, a osobito:

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

Poslodavac će povjereniku za zaštitu dostojanstva osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebnom prostorijom kod Poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se izlazak iz prostorija Poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

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

Članak 62.

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

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

Privremene mjere jesu:

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

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.



O privremenoj mjeri povjerenik za zaštitu dostojanstva obavještava Poslodavca, nadređenog ravnatelja odnosno rukovoditelja radnika za kojeg je utvrđena privremena mjera.

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

Ako se pritužba radnika odnosi na osobu koja je radnik drugog poslodavca, Povjerenik za zaštitu dostojanstva bez odgode će o tome obavijestiti njegova poslodavca.

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

Članak 63.

Svi radnici zaposleni kod Poslodavca dužni su surađivati s njime odnosno s povjerenikom za zaštitu dostojanstva, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

U postupku rješavanja pritužbe radnika Poslodavac odnosno povjerenik za zaštitu dostojanstva moraju sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pritom računa o poslovnim interesima Poslodavca. Poslodavac mora najkasnije u roku od osam dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

Članak 64.

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

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

Uz izricanje mjere iz stavka 1. točki 2. i 3. ovoga članka Poslodavac odnosno u njegovoj odsutnosti povjerenik za zaštitu dostojanstva može istodobno utvrditi i mjeru iz stavka 1. točke 1. ovoga članka te odrediti način provedbe.

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

Članak 65.

Poslodavac odnosno povjerenik za zaštitu dostojanstva u njegovoj odsutnosti dostavlja odluku radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je podnesena pritužba.

Članak 66.

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



VII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Obveze Poslodavca

Članak 67.

Poslodavac je obvezan radniku za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju na temelju Zakona o radu, Kolektivnog ugovora, ovoga Pravilnika i ugovora o radu.

Obveze radnika

Članak 68.

Radnik na radu i u vezi s radom ima posebno sljedeće radne obveze:

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

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

Članak 69.

Ako se radnik ne pridržava radnih obveza iz članka 68. ovoga Pravilnika, Poslodavac može radnika upozoriti na njegovo ponašanje:

1. izricanjem usmene opomene uz sastavljanje službene bilješke za dostavu
2. upućivanjem pisanog upozorenja o obvezama iz radnog odnosa.

Posebno – obveze kazališnih umjetnika

Članak 70.



Kazališni umjetnici prepuštaju Poslodavcu pravo iskorištavanja autorskog/izvođačkog djela nastalog u vrijeme izvršavanja svojih radnih zadaća ili po nalogu i uputama Poslodavca, kao isključivo i neograničeno. Kazališni umjetnici ovlašćuju Poslodavca da autorsko djelo odnosno pojedinu izvedbu nastalu u vrijeme izvršavanja svojih radnih zadaća ili po nalogu i uputama Poslodavca bez posebne naknade javno priopćava odnosno prikazuje uz direktni i odloženi TV ili/i radijski prijenos, kao i da se snimka takvog djela i izvedbe javno prikazuje i objavljuje bez prostornog i vremenskog ograničenja u skladu s vrijedećim propisima i kazališnim uzancama bez daljnjeg znanja i odobrenja kazališnog umjetnika.

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

Članak 71.

Poslodavac je ovlašten osnivati sva izvođačka/autorska prava za treće osobe bez posebnog odobrenja kazališnih umjetnika te trećima dopustiti javno priopćavanje fiksiranih izvedbi nastalih u vrijeme izvršavanja radnih zadaća kazališnih umjetnika ili po nalogu i uputama Poslodavca, bez posebnog ugovora o plaćanju kazališnih umjetnika.

Ako Poslodavac organizira snimanje u promidžbene svrhe, takvo snimanje ne podliježe posebnom ugovoru o plaćanju.



VIII. PLAĆE I DRUGA NOVČANA PRIMANJA RADNIKA

Članak 72.

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

Plaća se isplaćuje u bruto iznosu.

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

Pravo na povećanje plaće radnici ostvaruju od prvog dana idućega obračunskog razdoblja za plaće, računajući od dana kad su ostvarili pravo na povećanje plaće.

Članak 73.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Pri isplati plaće Poslodavac je obvezan radniku uručiti pisanu ispravu o isplati plaće, koja se može dostaviti i elektroničkom poštom.

Članak 74.

Plaća za obavljeni rad sastoji se od:

- osnovne plaće
- dodatka na plaću.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku godinu navršenoga radnog staža, ali najviše 20 % osnovne plaće.

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

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

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

Članak 75.

Poslovi koje obavljaju radnici kod Poslodavca, ovisno o njihovoj vrsti – stupnju stručne spreme i složenosti poslova, razvrstavaju se u skupine te se utvrđuju nazivi radnih mjesta u kojima se obavljaju poslovi u okviru iste skupine poslova.

Nazivi radnih mjesta i pripadajući koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđeni su u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada kod Poslodavca, u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama Kulture Grada Splita.

Članak 76.

Za ostvarene iznimne radne rezultate radniku se na osnovnu plaću bez stalnog dodatka može isplatiti stimulativni dodatak do 20 % mjesečne plaće prema kriterijima utvrđenima posebnim pravilnikom Poslodavca, ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.



Članak 77.

U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, subotom, nedjeljom ili prekovremeno, kao i u smjenskom i dvokratnom radu ima pravo na povećanje osnovne plaće u skladu s kriterijima utvrđenima Kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita ili drugim aktom nadležnih tijela.

Pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u posebnim situacijama.

Ako radnik radi na otvorenim terenima festivala *Splitsko ljeto*, ima pravo na dodatak na plaću u skladu s kriterijima uređenima Kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

Članak 78.

Za sate rada provedene u obavljanju poslova radnoga mjesta s posebnim uvjetima rada osnovna plaća radnika uvećava se za 5 %.

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, u skladu s pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 79.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca kad ne radi:

- zbog korištenja godišnjeg odmora
- zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti za trajanja plaćenog dopusta
- za dane državnog blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- zbog drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

Članak 80.

U slučaju bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini određenoj Kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Kad radnik nije radio u mjesecu koji prethodi mjesecu isplate nadoknade plaće, kao visina plaće uzima se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u tom mjesecu.

Naknada plaće u visini 100 % osnovne plaće pripada radniku u slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 81.

Radnik je obavezan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca, ovlaštenog ravnatelja odnosno voditelja službe o privremenoj nesposobnosti za rad.

Radnik je dužan u roku od tri dana dostaviti potvrdu izabranog liječnika o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Članak 82.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 90 % plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita i Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Hrvatskoga narodnog kazališta Split za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 5 %.



Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita i Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Hrvatskoga narodnog kazališta Split za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 10 %.

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

Članak 83.

Za postignuti znanstveni stupanj, ako je povezan s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću Poslodavca, pripadajući koeficijent radnika određen Kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita uvećat će se kako slijedi:

- za magistre znanosti 8 %
- za doktore znanosti 15 %.

Članak 84.

Radnik koji zbog neopravdanog izostanka s posla, zakašnjanja 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.

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

Broj efektivnih sati provedenih na radu utvrđuje se na temelju posebne evidencije o ostvarenom fondu radnog vremena.



IX. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za upotrebu privatnih glazbenih instrumenata

Članak 85.

Radniku koji za rad upotrebljava privatno glazbalo pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenima posebnim pravilnikom Poslodavca.

Pomoć

Članak 86.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 87.

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 ako je takav dostupan na destinaciji.

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

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

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

Posebnim pravilnikom koji je sastavni dio ovoga Pravilnika mogu se propisati izdatci za službena putovanja, u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

Terenski dodatak

Članak 88.

Za vrijeme rada izvan mjesta rada 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.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

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

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 89.

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

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

Naknada za trošak prijevoza

Članak 90.



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.

Ako se radnik mora od stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesnim prijevozom, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za upotrebu privatnog automobila

Članak 91.

Ako je radniku odobrena upotreba privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog djela prema Pravilniku o porezu na dohodak po prijeđenom kilometru.

Regres, otpremnina, jubilarna nagrada, dar za djecu, naknada za božićne blagdane i dar u naravi

Članak 92.

Radniku pripada pravo na: regres, otpremninu pri odlasku u mirovinu, jubilarnu nagradu, dar za djecu, naknadu za božićne blagdane i dar u naravi u skladu s uvjetima i u visini određenoj Kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture Grada Splita.

Osiguranje

Članak 93.

Radnici Kazališta moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Naknada na osnovi izuma i tehničkog unaprjeđenja

Članak 94.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unaprjeđenje.

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

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

O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i Poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Nagrada za radne rezultate

Članak 95.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu nagradu za radne rezultate najviše u visini neoporezivog djela u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.



X. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 96.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na kojem je do tada bio raspoređen.

Članak 97.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad i plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 98.

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

Članak 99.

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

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

Članak 100.

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

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

Članak 101.

Poslodavac odluku o otkazu radniku može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća kada je riječ o otkazu:

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

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

Članak 102.

Radničko vijeće može se protiviti otkazu samo:

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

Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje namjeravanoj odluci Poslodavca.

Članak 103.



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

1. neizvršavanje ili nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza
2. neopravdani nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada kod Poslodavca
3. nedopušteno korištenje sredstvima Poslodavca
4. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
5. odavanje poslovne tajne
6. nanošenje znatnije štete
7. nepropisan i nekorektan odnos prema zaposlenicima ili njihovo šikaniranje
8. zloupotreba korištenja bolovanja
9. ako radnik ne ostvaruje normalan radni učinak na svojem radnom mjestu duže od tri mjeseca. Pod normalnim radnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na kojem je radnik raspoređen, a na temelju sklopljenog ugovora o radu, plana i programa rada te uputa i naloga neposrednog rukovoditelja. Neposredni rukovoditelj dužan je najkasnije nakon dva mjeseca pisano upozoriti radnika da ne ostvaruje normalni i očekivani radni učinak.

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

Članak 104.

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

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



17. nedoličan i netrpeljiv odnos prema nadređenima, drugim radnicima zaposlenima kod Poslodavca, trećim osobama i poslovnim partnerima, a posebno iznošenje uvreda, kleveta, prijetnji, ucjena, izazivanje sukoba i omalovažavanje drugih radnika ili publike kod Poslodavca
18. odbijanje podnošenja izvještaja o radu
19. učestalo kršenje obveza iz radnog odnosa i nastavak kršenja radnih obveza nakon upozorenja Poslodavca
20. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti koje za posljedicu ima stjecanje dobiti ili druge materijalne koristi
21. odbijanje prekovremenog rada
22. kazneno djelo radnika, osobito ako se riječ o otuđenju imovine Poslodavca
23. uzrokovanje znatne materijalne štete Poslodavcu
24. uništavanje ili na bilo koji drugi način skrivanje od Poslodavca poslovnih podataka koji predstavljaju vlasništvo Poslodavca
25. iznošenje poslovne ili druge dokumentacije iz prostorija Poslodavca bez posebnog odobrenja Poslodavca
26. iznošenje ili davanje bez suglasnosti Poslodavca bilo kakve financijske dokumentacije ili financijskih podataka Poslodavca drugim radnicima zaposlenima kod Poslodavca ili trećim osobama
27. odbijanje liječničkog pregleda na koji je radnika uputio Poslodavac
28. sve ostalo što se prema vrijedećim propisima, Poslodavčevim običajima te vrijedećoj sudskoj praksi smatra osobito teškom povredom radne obveze.

Odredbe o postupku zbog povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 105.

Prijava povrede obveze iz radnog odnosa podnosi se u pisanom obliku ravnatelju odnosno voditelju službe.

Ravnatelj odnosno voditelj službe odmah prosljeđuje prijavu povrede obveze iz radnog odnosa i može Poslodavcu predložiti mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Ako je povredom obveze iz radnog odnosa Poslodavcu nanesena šteta, ravnatelj odnosno voditelj službe može predložiti Poslodavcu naplatu štete u skladu s ovim Pravilnikom.

Vrste sankcija

Članak 106.

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

- pisana opomena
- novčana kazna na vrijeme od mjesec dana do tri mjeseca u mjesečnom iznosu do 30 % ukupne plaće isplaćene radniku u mjesecu u kojem je sankcija izrečena
- otkaz ugovora o radu.

Članak 107.

Odlukom Poslodavca, radnika se može udaljiti s radnog mjesta ako je protiv njega pokrenut postupak zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa, a povreda je takve prirode da se uz njegovu prisutnost ne može normalno odvijati radni proces ili postoji opravdana sumnja da će radnik ponovno učiniti povredu. Udaljenje s rada može trajati najduže dva radna dana, odnosno do okončanja postupka.

Za vrijeme udaljenja s rada radnik prima plaću kao da je radio.

Članak 108.



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

Članak 109.

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika otkazni rok određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora za zaposlenike u ustanovama kulture Grada Splita. Ugovorom o radu može se odrediti i dulji otkazni rok od otkaznog roka utvrđenog zakonom.

Članak 110.

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

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 111.

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

Članak 112.

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



XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 113.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom u prvom stupnju donosi Poslodavac.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.



XIII. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 114.

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

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

Članak 115.

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

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

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

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

Članak 116.

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

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



XIV. NAKNADA ŠTETE

Članak 117.

Radnik odgovara za štetu u skladu sa Zakonom o radu i propisima obveznog prava.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako njih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari provodi se vještačenjem.

Članak 118.

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

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

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

Naknada štete prema odredbama ovoga Pravilnika i zakona ne sprječava mogućnost otkaza ugovora o radu. Odluku o visini naknade štete donosi Poslodavac, ako je štetna radnja učinjena namjerno ili zbog krajnje nepažnje te ako se na nesumnjiv način može utvrditi počinitelj štete.

U postupku utvrđivanja štete i odgovornosti za štetu Poslodavac i radnik mogu sklopiti sporazum o naknadi štete.

Sporazum se smatra valjanim, ako je zaključen u pisanom obliku i ako sadržava visinu, način i vrijeme u kojem će se naknaditi šteta.

Ako se sporazum ne zaključi, Poslodavac je ovlašten ostvariti naknadu štete tužbom nadležnom sudu.

Članak 119.

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

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

Članak 120.

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

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



XV. PRAVILA O REDU KOD POSLODAVCA

Članak 121.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Poslodavca.

Iz prostorija Poslodavca se ne smiju odnositi niti digitalno slati poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično, bez odobrenja nadležnog radnika.

Radnici moraju čuvati resurse i zaštititi važne podatke Poslodavca koji su pohranjeni na računalima i komunikacijskim sustavima.

Zabranjeno je svako neovlašteno kopiranje, slanje ili *backup* važnih podataka i informacija Poslodavca.

Članak 122.

Poslodavac može, kada to interesi zahtijevaju, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulasku i izlasku iz prostorija Poslodavca, radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 123.

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

Članak 124.

Snimanje u prostorijama Poslodavca dopušteno je samo uz odobrenje nadležnog radnika kojeg ovlasti Poslodavac.

Članak 125.

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

Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprječavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

Radnik je obavezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprječavanje nesreća kojih se treba pridržavati pri radu na tim poslovima. Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima. Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.

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

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

Članak 126.

Radnik kojemu se dogodila nesreća na poslu obavezan je (ako nije u stanju sâm, onda eventualni očevidac ili radnik koji je primijetio nesreću) obavijestiti o tome nadređenog radnika ili odgovornog radnika radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne poduzeti povodom nesreće na poslu.

Članak 127.

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



Materijal koji se upotrebljava u obavljanju posla mora se upotrebljavati štedljivo i sa što manje otpada.

Članak 128.

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

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

Vlastiti alat radnik može upotrebljavati samo uz suglasnost nadređenog.

Članak 129.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakog dana pred kraj radnog vremena; uoči tjednog odmora, blagdana ili slobodnih dana potrebno je temeljito očistiti strojeve i alat.

Sanitarne uređaje treba redovno održavati i s njima pažljivo postupati.

Članak 130.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati na to da nije pročitao objavljeni oglas.

Članak 131.

Pravo je svakog radnika da se s korisnim prijedlozima, a posebno iz područja zaštite na radu ili poboljšanja radnih i proizvodnih postupaka, obrati nadležnom radniku Poslodavca.



XVI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 132.

Poslodavac će osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete za nesmetani rad. Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Poslodavac će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku koji se Poslodavcu pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća. Kad u postupku donošenja odluka Poslodavca sudjeluje radničko vijeće, ovlaštena tijela Poslodavca dužna su ga pravodobno obavijestiti o namjeri donošenja pojedinih odluka. Kod donošenja odluka iz stavka 3. ovoga članka tijela Poslodavca moraju radničkom vijeću dostaviti potrebne isprave i podatke koji su povezani s donošenjem odluka.

Članak 133.

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

Članak 134.

Sindikata je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti intendantu. Sindikalnom se povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti ne može bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu niti ga na bilo koji način dovesti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na druge radnike.

Članak 135.

Poslodavac će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika sindikata, kada on to traži ili po dogovoru. Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti rad radi ostvarivanja prava za zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata. Poslodavac će razmotriti stavove i prijedloge sindikata i o njima se izjasniti.

Članak 136.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

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

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnoga povjerenika s ovlastima radničkoga vijeća, skup radnika saziva Poslodavac.

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

Kod postupanja prema stavcima 3. i 4. ovoga članka Poslodavac je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.



XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 137.

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

Članak 138.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu broj: 01-578/15. od 30. ožujka 2015. godine i Pravilnik o izmjeni pravilnika o radu broj: 01-922/01. od 21. svibnja 2021. godine.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu i normama u Orkestru i Zboru HNK Split od 5.4.2016. koji je stupio na snagu 13.4.2016.

Broj: 01-4181/24

Split, 19. prosinca 2024.

Predsjednica kazališnog vijeća

Natalia Tafra Bazina



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči Poslodavca dana 19. prosinca 2024. godine te stupa na snagu dana 26. prosinca 2024. godine.



**Pravilnik
o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu**

Hrvatsko narodno kazalište Split

Split, ožujak 2025.

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23. i 64/23) i članka 34. stavka 1. točke 5. Statuta Hrvatskoga narodnog kazališta Split, na prijedlog intendanta, nakon prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem broj: 01-802/25 od 18. ožujka 2025., Kazališno vijeće Hrvatskoga narodnog kazališta Split na svojoj 27. sjednici održanoj 28. ožujka 2025. donijelo je

**PRAVILNIK
O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU
HRVATSKOGA NARODNOG KAZALIŠTA SPLIT**

Članak 1.

U Pravilniku o radu broj: 01-4181/24 od 19. prosinca 2024. (dalje u tekstu: Pravilnik) Hrvatsko narodno kazalište Split kao poslodavac (dalje u tekstu: Poslodavac), u preambuli se iza riječi: „Na temelju“, dodaju riječi: „članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23. i 64/23) i,„

Članak 2.

U članku 34. stavak 5. mijenja se kako slijedi:

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

Članak 3.

U članku 74. stavak 1. mijenja se kako slijedi:

„Plaća za obavljeni rad sastoji se od:

1. osnovne plaće
2. dodatka na plaću
3. ostalih primitaka

Dodaje se stavak 6. koji glasi:

„Ostali primici radnika iz stavka 3. ovoga članka, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.“

Broj: 01-861/2025

Split, 28. ožujka 2025.



predsjednica Kazališnog vijeća

Natalia Tafra Bazina

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Hrvatskog narodnog kazališta Split objavljen na oglasnoj ploči Poslodavca 28. ožujka 2025. te stupa na snagu 5. travnja 2025.