Temeljem odredbe članka 26. stavka 1. i 233. stavka 1. Zakona o radu («Narodne novine» br. 93/14, 127/17, 98/19.), članka 58. stavka 3. Statuta Gradskog kazališta lutaka Rijeka i čl. 105. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Rijeke, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Kazališno vijeće na sjednici održanoj dana 07. listopada 2022. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU
GRADSKOG KAZALIŠTA LUTAKA RIJEKA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Gradsko kazalište lutaka Rijeka kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Kazalište) uređuje zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije,odmore i dopuste, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće i ostala primanja iz radnog odnosa te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Kazalištu.

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

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

Ukoliko bilo koje pravo ili obveza koja proizlazi iz radnog odnosa nije uređeno ovim Pravilnikom, na isto se primjenjuju odredbe Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Rijeke Zakona o radu i drugih relevantnih pozitivnih propisa Republike Hrvatske.

Kazališni umjetnici

Članak 2.

Kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o kazalištima, Statutom i ovim Pravilnikom.

Pod kazališnim umjetnicima podrazumijevaju se kazališni radnici koji su određeni Pravilnikom o utvrđivanju kazališnih radnika koji se smatraju kazališnim umjetnicima.

Kazališni umjetnik ovlašćuje Kazalište da autorska djela ili snimljene izvedbe nastale za vrijeme trajanja radnog odnosa u izvršavanju svojih radnih obveza i redovnog repertoara Kazališta ima pravo bez naknade iskorištavati i javno priopćavati, odnosno prikazivati i objavljivati bez vremenskog i mjesnog ograničenja u skladu s važećim propisima i kazališnim uzancama bez daljnjeg znanja ili potrebe naknadnog odobrenja kazališnog umjetnika.

Ostali kazališni radnici

Članak 3.

Radni odnos s kazališnim radnicima koji nemaju status kazališnih umjetnika zasniva se sklapanjem ugovora o radu, sukladno odredbama Zakona o radu, Statuta, Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Rijeke (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) i ovog Pravilnika.

Članak 4.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Kazalištem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, ili nepunim te skraćenim radnim vremenom i radnike koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

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 u Kazalištu.

Kazalište je dužno prije zasnivanja radnog odnosa s radnicima tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa s novim radnikom Kazalište je dužno obavijestiti osnivača i sindikalnog povjerenika.

Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

Kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju javnog natječaja koji se objavljuje u dnevnom tisku na čijem području je sjedište Kazališta. Javni natječaj raspisuje i provodi ravnatelj.

Ravnatelj može odlučiti da se oglas, odnosno natječaj za zasnivanje radnog odnosa ostalih kazališnih radnika objavi u javnom glasilu.

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

U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa, oglasu, odnosno natječaju navodi se i rok za podnošenje prijava koji ne može biti kraći od osam dana.

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

Prethodna provjera radnih sposobnosti

Članak 7.

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

Provjeru sposobnosti vrši osoba ili komisija koju imenuje ravnatelj, a o rezultatima provjere sastavlja zapisnik i dostavlja ga ravnatelju.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije početka rada, s obveznim uglavcima utvrđenim Zakonom o radu.

Umjesto odredaba o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe Pravilnika o radu i Kolektivnog ugovora.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba Pravilnika o radu i Kolektivnog ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 9.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se donijeti odluka o provjeri zdravstvene sposobnosti radnika, a obvezna je u slučaju kada se radi o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka troškove liječničkog pregleda snosi Kazalište.

Članak 10.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu s kojim danom zasniva radni odnos i stječe prava i obveze iz radnog odnosa.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Kazališta kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada i zaštita zdravlja i sigurnosti na radu.

Probni rad

Članak 11.

Ako posebnim propisom nije drukčije utvrđeno prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

- do mjesec dana za poslove za koji je opći uvjet niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,

do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,

do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad radnika sa statusom kazališnih umjetnika, neovisno o stručnoj spremi, može se ugovoriti u trajanju od 6 mjeseci.

Probni rad ne može se ugovoriti s pripravnikom.

Probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 12.

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

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

U stručnom timu iz stavka 2. ovoga članka obvezno se nalazi neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu spremu koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.

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

Otkaz zbog neudovoljavanja potrebama posla na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Obrazloženje iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati obrazložene razloge iz kojih se može nedvojbeno zaključiti na koji način radnik nije zadovoljio na probnom radu.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 dana.

Ako Kazalište ne dostavi radniku otkaz iz stavka 5. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima, drugim zakonima, Statutom ili Kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Pripravnici

Članak 14.

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

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

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Članak 15.

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

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

Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako se ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu po planu i programu obučavanja kojeg utvrđuje komisija za praćenje rada pripravnika koja se sastoji od tri člana od kojih jedan ima najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

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

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom ili Kolektivnim ugovorom pripravnik po završetku pripravničkog staža polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio plana i programa obučavanja.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

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

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 16.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji u Kazalištu radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje, samo ako mu ravnatelj za takav rad da pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 17.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva 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.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike u Kazalištu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

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

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

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

Prekovremeni rad

Članak 19.

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

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

zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno Kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada ravnatelj može odrediti da radnik koristi slobodne radne dane.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života 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.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 20.

Kada to zahtjeva proces rada ili narav posla , puno ili nepuno radno_vrijeme može se raspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno Kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Kazalištu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

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

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike najmanje 7 dana prije nastanka obveze.

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

Raspored radnog vremena

Članak 21.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.

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

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

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, odnosno 60 sati tjedno ako je tako ugovoreno Kolektivnim ugovorom, uključujući i prekovremeni rad.

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

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

Ravnatelj je dužan organizirati i voditi evidencije prisutnosti na radu.

Članak 22.

O svim odlukama o radnom vremenu, osim o hitnom prekovremenom radu, radnici se moraju obavijestiti najmanje 7 dana unaprijed.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme stanke određuje ravnatelj Odlukom u skladu s potrebama posla.

U pravilu, stanka se ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

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

Dnevni odmor

Članak 24.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

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

Tjedni odmor

Članak 25.

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

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

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni dan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 24. ovoga Pravilnika.

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

Godišnji odmor

Članak 26.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna, a malodobnom radniku na 5 tjedana, koliko iznosi Zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:
- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij 5 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS/VŠS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 4 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 3 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet SSS, VKV i KV 2 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet NSS, PKV 1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 1 do 4 godine	1 dan
- od 5 do 9 godina	2 dana
- od10 do 14 godina	3 dana
- od 15 do 19 godina	4 dana
- od 20 do 25 godina	5 dana
- od 26 do 30 godina	6 dana
- iznad 30 godina	7 dana

3. s obzirom na radne uvjete:	
- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima	3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:	
- roditelju djeteta s težim psihičkim ili fizičkim oštećenjima	3 dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina	3 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina	2 dana
- roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina	2 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana

5. prema doprinosu u radu:	
- ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje	2 dana.

Članak 27.

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

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

Članak 28.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja u pravilu najmanje 7, a iznimno 3 dana prije njegovog korištenja.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 29.

Radnici kazališta koriste godišnji odmor u pravilu zajednički, u razdoblju od završetka kazališne sezone do početka nove kazališne sezone, a iznimno

kada radnik iz opravdanih razloga nije mogao koristi godišnji odmor u predviđenom razdoblju i u drugom vremenskom razdoblju.

Članak 30.

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

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

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 31.

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.

Članak 32.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u članku 31. ovog Pravilnika ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora, određenog u članku 26. Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radniku kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

Članak 33.

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

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

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

Članak 34.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 35.

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

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

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

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

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

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

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

Članak 36.

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

Ako okolnosti iz članka 35. stavak 1. alineja 3. i 4. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada je radnik na godišnjem odmoru, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se
godišnji odmor prekida.

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

Članak 37.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 38.

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

Neplaćeni dopust

Članak 39.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju djelatnosti Kazališta, iz sljedećih razloga:

- učešća u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešća u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,

- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

Članak 40.

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

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj.

VI. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 41.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomičan gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti ravnatelj je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju,što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 42.

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

Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika

Članak 43.

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

U skladu s posebnim propisima Kazalište je dužno osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida.

Kazalište prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencija s područja radnih odnosa sukladno posebnim propisima.

Kazalište je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, odnosno bilo kojem obliku diskriminacije.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelja, odnosno bilo kojeg oblika diskriminacije nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik u obavljanju svojih poslova redovito dolazi u kontakt.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje, odnosno bilo koji oblik diskriminacije, predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 44.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

Članak 45.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju, a radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako ravnatelj u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se na osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Kazalište u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Kazalištu.

Članak 46.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

VII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Obveze Kazališta

Članak 47.

Kazalište je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 48.

Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke iz st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Kazalište i radnik kojeg ovlasti Kazalište.

Kazalište je dužno imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Članak 49.

Kazalište je dužno prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

Kod Kazališta se prikupljaju i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime radnika;
- osobni identifikacijski broj;
- spol;
- dan, mjesec i godina rođenja;
- mjesto rođenja, općina i županija;
- državljanstvo;
- prebivalište i adresa;
- mjesto rada;
- zanimanje;
- školska sprema/obrazovanje;
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova;
- poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi;
- radno vrijeme radnika u satima;
- prethodni radni staž radnika;
- je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme;
- stupanj i vrsta invalidnosti radnika;
- je li radnik umirovljenik;
- dopunski rad radnika;
- datum zasnivanja radnog odnosa;
- datum prestanka radnog odnosa;
- razlog prestanka radnog odnosa.

Kazalište je dužno prikupljati i druge podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno Zakonu, drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Evidencije iz st. 1. vode se pisano na papiru, ili u elektroničkom obliku, odnosno drugom mediju sukladno propisima, pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

Članak 50.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Kazalištu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

Oni radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Sigurnost radnog mjesta

Članak 51.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obvezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima, odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog i drugog radnika Kazališta, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

Na način iz st. 2. radnik je dužan postupiti i u slučaju takvih postupaka drugih radnika, ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Kazališta, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja strojeva, uređaja, opreme i alata Kazališta.

Zlouporaba alkohola i opojnih droga

Članak 52.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava. Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Kazališta koji su označeni posebnim pušačkim prostorom.

Obveze radnika

Članak 53.

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

1. Da osobno, uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za poslove na kojima je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
2. Da izvršava naloge ravnatelja i neposrednog rukovoditelja,
3. Da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
4. Da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada odmah obavijesti ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
5. Da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,
6. Da se na radu pristojno ponaša,
7. Da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima,
8. Da čuva imovinu Kazališta i poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugom uređajima za rad ukloni, odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika,
9. Da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
10. Da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu Kazališta,
11. Da štiti i unapređuje ugled Kazališta,
12. Da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
13. Da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
14. Da poštuje pravila Kazališta.

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

Ukoliko se radnik ne pridržava radnih obveza iz stavka 1. i 2. ovoga članka ravnatelj ima pravo i obvezu radnika upozoriti na njegovo ponašanje:

- izricanjem usmene opomene,
- upućivanjem pismene opomene,
- upućivanjem pisanog upozorenja o obvezama iz radnog odnosa .

Članak 54.

Radnik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o njezinom očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 55.

Radnik se dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Kazalištu u bilo kojem obliku i prijaviti Kazalištu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Kazalištu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Kazališta, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Kazalište naknadilo trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom ima pravo od Kazališta zahtijevati naknadu štete po općim načelima odgovornosti za štetu.

Članak 56.

Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, a u slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem.

Za određene štetne radnje može se posebnom odlukom Kazališta koja se objavljuje na način na koji se objavljuje ovaj Pravilnik, propisati paušalni iznos naknade štete.

Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 57.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se Kazalište i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Kazališta,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda,
8. u drugim slučajevima određenim zakonom.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 58.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Kazalište.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu mogu otkazati i Kazalište i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 60.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 61.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Kazalište ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Kazalište ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Kada je Kazalište zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazalo radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Kazalište je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazalo iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 62.

Kazalište može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedopuštenog korištenja Kazališnih sredstava,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili Statutom

- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja, mobbinga,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

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

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

Članak 63.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Kazalište je dužno radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Kazališta da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Kazalište je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Kazališta da to učini.

Članak 64.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 65.

Kazalište i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

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

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 66.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 67.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Kazalište mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Otkazni rok

Članak 68.

Kazalište može otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu.

Kazalište nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

Kada ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ukoliko radnik i Kazalište ne dogovore drukčije.

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

Otpremnina

Članak 69.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca koja su prethodila prestanku radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu neprekidnog staža kod istog poslodavca

Članak 70.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 71.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Kazalište otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Kazališta pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Kazalište, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio Kazalištu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredilo Kazalište.

X. RADNI ODNOS STRANIH DRŽAVLJANA

Članak 72.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

XI. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 73.

Radniku u Kazalištu plaća za obavljeni rad sastoji se od osnovne plaće i dodataka na plaću.

Osnovna plaća

Članak 74.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

Članak 75.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika u Kazalištu iznosi 4.984,62 kn.

Članak 76.

Radnici u Kazalištu imaju pravo na stalni dodatak u iznosu od 400,00 kuna mjesečno.

Članak 77.

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

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice iz članka 75. ovoga Pravilnika i koeficijenta iz članka 79. ovoga Pravilnika pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 78.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

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

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

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

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

Članak 79.

Sva radna mjesta u Kazalištu određena su prema složenosti poslova, odgovornosti, značaju radnog mjesta, naporima i uvjetima rada i vrednovana odnosnim koeficijentom kako slijedi:

RADNO MJESTO		KOEFICIJENT
GLUMAC LUTKAR-PRVAK	(VSS)	2,5
GLUMAC LUTKAR-GLAVNE ULOGE	(VSS)	2,2
GLUMAC LUTKAR-NASLOVNE ULOGE	(VSS)	1,9
GLUMAC LUTKAR-SREDNJE ULOGE	(VSS)	1,75
VODITELJ PROMIDŽBE I MARKETINGA	(VSS)	1,75
STRUČNI SURADNIK	(VSS)	1,75
VODITELJ RAČUNOVODSTVA	(VSS)	1,75
STRUČNI SURADNIK ZA PRAVNE POSLOVE	(VSS)	1,75
ORGANIZATOR KAZALIŠNE I SCENSKE TEHNIKE I PROIZVODNJE	(VSS)	1,75
SURADNIK ZA KOMUNIKACIJU I ORGANIZACIJU PROGRAMA	(VSS)	1,75
KREATOR LUTAKA/SLIKAR/TEHNOLOG	(VSS)	1,75
GLUMAC LUTKAR-MALE ULOGE	(VŠS)	1,55
SURADNIK ZA EKONOMSKE POSLOVE	(VSS)	1,55
INSPICIJENT	(SSS)	1,3
MAJSTOR RASVJETE	(SSS)	1,2
MAJSTOR TONA	(SSS)	1,2
MAJSTOR POZORNICE	(SSS)	1,2
ZAMJENIK MAJSTORA POZORNICE	(SSS)	1,2
MAJSTOR STOLAR	(SSS)	1,2
REKVIZITER/KOSTIMER	(SSS)	1,2
BLAGAJNIK	(SSS)	1,17
REGULATER TONA I RASVJETE	(SSS)	1,17

Članak 80.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja određenog u članku 75. ovoga Pravilnika 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 u članku 75. ovoga Pravilnika za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 10%.

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

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

Članak 81.

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom znanstvenom ili umjetničkom studiju pripadajući koeficijent radnika određen u članku 75. ovoga Pravilnika uvećat će se, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen ili je u vezi s djelatnošću poslodavca, kako slijedi:

- za akademski naziv sveučilišni specijalist (poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine) - 3%
- za akademski naziv magistre znanosti ili umjetnosti stečen prema ranije važećim propisima 6%,
- za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti 10%.

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

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

Poslovi voditeljstva

Članak 82.

Poslovi voditeljstva, te koordinacije u ustrojbenim jedinicama, odnosno organizacijskim jedinicama Kazališta su poslovi povećanog obima i odgovornosti izvan redovnih ovlasti donošenja odluka po poslovima i radnim zadacima u okviru Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Kazališta.

Za obavljanje poslova voditeljstva iz stavka 1. ovoga članka, osnovna plaća radnika uvećat će se za 5% za voditeljstvo 2, odnosno 10% za voditeljstvo 1.

Odluku o povećanju osnovne plaće radnika za poslove voditeljstva iz stavka 1. i 2. ovoga članka donosi ravnatelj uz suglasnost osnivača.

Radnik nema pravo na voditeljski dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako obavlja poslove radnog mjesta voditel

Članak 83.

U Kazalištu nema tajnosti plaća.

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

Ostali dodaci na plaću

Članak 84.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dvokratni rad je onaj rad radnika koji radnik obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 minuta.

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

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

Članak 85.

Iznimno, noćnim se radom ne smatra radno vrijeme od 22,00 do 23,30 sata, ako je potrebno za završetak generalnih proba i predstava, pod uvjetom da je Kazalište osiguralo prijevoz radnika do mjesta stanovanja.

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

Članak 86.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno odnosno 48 sati tjedno u slučaju nejednakog radnog vremena, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Naknada plaće

Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:
- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

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

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka obračunava se i isplaćuje u visini osnovne plaće iz članka 74. ovoga Pravilnika.

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

Članak 88.

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

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

Druga materijalna prava radnika

Članak 89.

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

Radnik koji ostvari pravo na korištenje godišnjeg odmora temeljem članka 26. ovoga Pravilnika ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor temeljem članka 31. ovoga Pravilnika (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a

temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Članak 90.

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

Članak 91.

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

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

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

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

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

Pravo na pomoć iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

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

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

Članak 92.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

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

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

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

Naknada plaće na službenom putovanju

Članak 93.

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

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

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

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

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

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

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

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 94.

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

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

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 95.

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

Jubilarna nagrada

Članak 96.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni radni staž kod poslodavca ovisno o godinama neprekidnog radnog staža kako slijedi:
- za 10 godina neprekidnog rada, u visini 1 osnovice,
- za 15 godina neprekidnog rada, u visini 1,25 osnovice,
- za 20 godina neprekidnog rada, u visini 1,5 osnovice,
- za 25 godina neprekidnog rada, u visini 1,75 osnovice,
- za 30 godina neprekidnog rada, u visini 2 osnovice,
- za 35 godina neprekidnog rada, u visini 2,5 osnovice,
- za 40 godina neprekidnog rada, u visini 3 osnovice,
- za 45 godina neprekidnog rada, u visini 3,5 osnovice.

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

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

Dar djeci

Članak 97.

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

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

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

Prigodna nagrada

Članak 98.

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

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

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

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

Osiguranje

Članak 99.

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

Naknada za izum i tehničko unaprjeđenje.

Članak 100.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unaprjeđenje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela u ostvarenom učinku izuma i tehničkog unapređenja.

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

O naknadi iz prethodnih stavka ovoga članka radnik i Kazalište zaključit će posebni ugovor uz suglasnost osnivača.

XII. ORGANIZACIJA RADA

Članak 101.

Organizacija rada i poslovanja Kazališta i organizacioni oblici, te sistematizacija radnih mjesta koja sadrži opis poslova za obavljanje istih, utvrđuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Kazališta.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

O pravima i obvezama radnika odlučuje ravnatelj.

Članak 103.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz dostavnicu s datumom uručenja, koju potpisuje radnik.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Kazališta.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Kazališta smatra se danom uručenja te odluke radniku.

Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se preporučenom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju prijavljenu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismeno, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismeno.

Ako se preporučeno pismeno vrati zbog netočne adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Kazališta uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od pet dana dostavljena radniku.

Članak 104.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika ravnatelj Kazališta će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost od nadležnog organa, (radničkog vijeća, a ukoliko ono u Kazalištu nije utemeljeno od nadležne službe za zapošljavanje ili od sindikalnog povjerenika).

XIV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 105.

Ako zakonom ili Kolektivnim ugovorom neka pitanja iz ovog Pravilnika budu povoljnije riješena primjenjivat će se neposredno odredbe zakona ili Kolektivnog ugovora.

Ako koja odredba ovog Pravilnika postane suprotna zakonu ili Kolektivnom ugovoru prestaje važiti na dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe zakona ili Kolektivnog ugovora.

Članak 106.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

Članak 107.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Kazališta, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi. Osim toga, Pravilnik se objavljuje na internim mrežnim stranicama Kazališta, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Kazališta, a na zahtjev radnika tajnik, ili bilo koji drugi djelatnik pravne službe Poslodavca dužan je radniku omogućiti izradu preslike pravilnika o radu na trošak radnika.

Članak 108.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Kazališta.

Članak 109.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 21. veljače 2017. godine.

Broj: 169/1-22

PREDSJEDNIK KAZALIŠNOG VIJEĆA

Nebojša Zelič

Potvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu dana 10.10.2022. objavljen na oglasnoj ploči Kazališta te je stupio na snagu dana 18.10.2022.

RAVNATELJICA

Magdalena Lupi Alvir