GRADSKO KAZALIŠTE MLADIH

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (N.N. br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), članka 24. Zakona o kazalištima (N.N. br. 23/23) te članka 18. i 33. Statuta Gradskog kazališta mladih, na prijedlog ravnatelja Gradskog kazališta mladih, a nakon savjetovanja sa sindikalnom povjerenicom, Kazališno vijeće Gradskog kazališta mladih na svojoj 21. sjednici održanoj 2. listopada 2023. donosi

**PRAVILNIK O RADU**

**G L A V A I**

**TEMELJNE ODREDBE**

*Članak 1.*

1. Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, uvjeti rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Gradskom kazalištu mladih (dalje u tekstu: Kazalište, Poslodavac) za koja je Zakonom o radu (NN 93/14, 123/17, 98/19 i 151/22) (u nastavku: Zakon o radu) propisano, odnosno dopušteno da se urede pravilnicima o radu.
2. U Kazalištu su ustrojene četiri organizacijske jedinice:

* Ured ravnatelja
* Dramski program
* Studija za djecu i mladež
* Služba tehnike

1. Organizacija rada Kazališta pobliže se uređuje Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.
2. Odredbe Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike Kazališta koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.
3. Izrazi koji se koriste u Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

*Članak 2.*

1. Ako nakon stupanja na snagu Pravilnika, zakonom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Kazalište i radnike (u nastavku: Kolektivni ugovor) ili drugim propisom koji obvezuje Kazalište, pojedina prava koja se odnose na radnike budu utvrđena u većem opsegu negoli su utvrđena Pravilnikom, na ta će se prava neposredno primjenjivati odredbe tog zakona, Kolektivnog ugovora ili drugog propisa, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.
2. U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

*Članak 3.*

1. Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
2. Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.
3. Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

*Članak 4.*

1. Kazalište je obavezno u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.
2. Radnik je obvezan:
3. osobnim radom, savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koji je zaključio ugovor o radu, a prema uputama koje daje Poslodavac u skladu s naravi i vrstom rada
4. stručno se usavršavati prema zahtjevima svog radnog mjesta te se pridržavati normativnih akata Kazališta
5. na radnom mjestu poznavati uvjete rada i opasnosti koje mogu proizlaziti iz obavljanja poslova tog radnog mjesta te se pridržavati mjera zaštite na radu
6. podvrgnuti se provjeri glede utjecaja opojnih sredstava i alkohola ili provjeri zdravstvenog stanja po zahtjevu ravnatelja ili po njemu ovlaštene osobe Kazališta
7. svojim djelovanjem izvan Kazališta štititi ugled i interese Kazališta
8. pridržavati se propisanog i uobičajenog uljudnog ponašanja u komunikaciji s ostalim radnicima, suradnicima, strankama, polaznicima kazališnih studija i publikom Kazališta.
9. Kazalište ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
10. Kazalište je dužno osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
11. Kazalište je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s Pravilnikom i posebnim zakonima.
12. Kazališni umjetnici i drugi kazališni radnici zaposleni u Kazalištu mogu obavljati umjetničke i druge poslove izvan Kazališta samo uz prethodnu pisanu suglasnost ravnatelja, koja suglasnost mora sadržavati uvjete obavljanja odobrenih poslova.

*Članak 5.*

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

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

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

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

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

**G L A V A II**

**SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

**1. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

*Članak 6.*

1. Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Kazalištu ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom radu i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Kazališta.

**2. Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa s novim radnikom**

*Članak 7.*

* 1. Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj, nakon pribavljene suglasnosti Grada Splita kao osnivača.

* 1. Prije nego donese odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj je dužan razmotriti mogućnost preraspodjele poslova, odnosno mjere za efikasnost i racionalizaciju u radu za tu vrstu poslova.
  2. Kazalište zapošljava kazališne umjetnike, stručne i druge kazališne radnike.

**3. Zasnivanje radnog odnosa**

*Članak 8.*

1. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.
2. Pisani ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu, odnosno, kada je to Zakonom o radu dopušteno, upućivati na pojedine odredbe Pravilnika, koje odredbe u tom slučaju postaju sastavni dio ugovora o radu.
3. Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

*Članak 9.*

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu. Ukoliko izostane i pisana potvrda, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

*Članak 10.*

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

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

*Članak 11.*

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

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

*Članak 12.*

(1) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik i druge opće akte

Kazališta kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

*Članak 13.*

(1) Radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu izvijestiti Poslodavca o svim svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem/poslodavcima.

**4. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu**

*Članak 14 .*

1. Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1/ strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu,

odnosno sjedištu

2/ mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto ili je ono

promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se

mogao obavljati

3/ nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava

ili kratak popis ili opis poslova

4/ datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5/ tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu

prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno

vrijeme

6/ trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se

takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja

potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora

7/ postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se

mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne

može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, o načinu

određivanja otkaznih rokova

8/ brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima

te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka

na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9/ tome ugovara li se puno ili nepuno radno vrijeme

10/ trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima

11/ pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o

radu, ako ono postoji

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

1. Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor ili Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

**5. Najniža dob za zaposlenje**

*Članak 15.*

1. Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

**6. Posebni uvjetiza sklapanje ugovora o radu**

*Članak 16.*

1. Ako su zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili posebnim pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.
2. Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.
3. Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima Pravilnikom i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.
   * 1. **Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

*Članak 17.*

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa radnik je dužan 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 u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
2. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
3. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.
4. U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezom iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mu može Ugovor o radu otkazati izvanrednim otkazom.
   * 1. **Podaci koji se ne smiju tražiti**

*Članak 18.*

1. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
2. Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

**9. Radni odnos s kazališnim umjetnicima**

*Članak 19.*

(1) Kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju javnog natječaja

koji se objavljuje na mrežnim stranicama Kazališta.

* 1. Kazališni umjetnici prijavljeni na javni natječaj dužni su pristupiti audiciji.
  2. Audiciju provodi audicijsko povjerenstvo koje imenuje ravnatelj, na način određen Pravilnikom o audicijama u Gradskom kazalištu mladih.
  3. S kazališnim umjetnicima kojima istječe ugovor o radu na određeno vrijeme, može se sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja natječaja.
  4. Ugovor o radu na određeno vrijeme kazališni umjetnici sklapaju u pravilu na četiri godine, a iznimno prema potrebi projekta ili programa i na kraće razdoblje, s obveznim probnim radom u trajanju od šest mjeseci.
  5. Kazališnim umjetnicima nakon četverogodišnjeg ugovora o radu na određeno vrijeme ili četverogodišnjeg trajanja radnog odnosa na temelju više ugovora o radu kraćih od četiri godine, ravnatelj je dužan ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako postoji potreba za obavljanjem poslova toga radnog mjesta, a kazališni umjetnici redovito uspješno djeluju u Kazalištu u provedbi predviđenog repertoarnog plana.

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

**10. Radni odnos s ostalim radnicima**

*Članak 20.*

1. Ugovor o radu s ostalim radnicima sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.
2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.
3. Ugovor o radu s radnicima koji nisu kazališni umjetnici može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
4. Ugovor o radu iz stavka 3. ovog članka može se sklopiti u najduljem trajanju od tri godine.
5. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno

vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

1. S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno

vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

1. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 6. ovoga članka smatraju se

ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

1. Iznimno od stavaka 4. i 6. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,

kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika

2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz

fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili

kolektivnim ugovorom.

1. Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
2. Istekom roka od tri godine iz stavaka 4. i 6. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Kazalište s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Kazališta do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
3. Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
4. Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s Poslodavcem sklopio ugovor na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod Poslodavca nema takvog radnika, Poslodavac je tada dužan osigurati radniku zaposlenom na određeno vrijeme uvjete uređene Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme i obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca nisu uređeni takvi uvjeti rada, Poslodavac je dužan radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
5. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Pravilnika ili ako radnik nastavi raditi u Kazalištu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

**11. Postupak izbora radnika**

**11.a/ Objava natječaja**

*Članak 21.*

1. Natječaj za zasnivanje radnog odnosa raspisuje i provodi ravnatelj.
2. Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama Kazališta.
3. Potreba za zasnivanje radnog odnosa može se prijaviti nadležnoj organizaciji za zapošljavanje.
4. Natječaj za zasnivanje radnog odnosa sadrži:

* naziv i sjedište Kazališta
* naziv radnog mjesta
* stupanj i vrstu stručne spreme odnosno zanimanja, potrebno radno iskustvo i druge uvjete koji su kao zahtjevi utvrđeni za radno mjesto
* broj potrebnih izvršitelja
* rok za podnošenje prijava
* naznaku isprava koje kandidat mora dostaviti uz prijavu u vezi s uvjetima za radno mjesto
* vrijeme i način na koji će kandidati biti obaviješteni o rezultatu izbora
* podatak o tome zasniva li se radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme
* podaci o eventualnoj obvezi polaganja audicije, postupku prethodne provjere stručnih i drugih sposobnosti kandidata, probnom radu, njegovu trajanju i slično.

1. Rok za primanje ponuda je osam do petnaest dana.

**11.b/ Provjera stručnih i drugih sposobnosti**

*Članak 22.*

1. Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac može obaviti prethodnu provjeru stručnih i drugih sposobnosti kandidata za radno mjesto.
2. U slučaju iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj odlučuje koji će oblik provjeravanja primijeniti (pisano testiranje, intervju, obavljanje određenog zadatka i sl).
3. Postupak prethodnih provjera stručnih i drugih sposobnosti za obavljanje pojedinih poslova provodi radnik ili druga stručna osoba izvan Kazališta koju imenuje ravnatelj Kazališta.
4. Postupak prethodne provjere niti njegovi rezultati ne obvezuju Poslodavca.
5. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, Poslodavac može uputiti kandidata na liječnički pregled. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti snosi Poslodavac.

**11.c/ Odluka o izboru**

*Članak 23.*

1. Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj Kazališta u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.
2. O rezultatima postupka kandidati se obavještavaju na odgovarajući način u roku od 8 dana od donošenja odluke o izboru.

**GLAVA III**

**ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

1. **Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika**

*Članak 24.*

1. Kazalište se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika: održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.
2. Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
3. Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ravnatelja ili neposredno nadređenog o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane mjere.
4. Ako je Poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.
5. **Zaštita privatnosti radnika**

*Članak 25.*

1. Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to zakonom određeno ili ako je potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
2. Radnik je obvezan Poslodavcu dostaviti sve osobne i druge podatke koji su važećim propisima predviđeni kao podaci koje prikuplja i obrađuje Poslodavac, kao i obavijestiti ga o promjeni tih podataka u roku od osam dana od dana nastanka promjene.
3. Radnik koji ne dostavi podatke koje je dužan dostaviti snosit će štetne posljedice tog propusta.
4. Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju on za to posebno opunomoći.
5. Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
6. Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.
7. **Zaštita posebnih kategorija radnika**

*Članak 26.*

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

**GLAVA IV**

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

1. **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

*Članak 27.*

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od šest mjeseci, no razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tokom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan (npr. zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljinih i roditeljskih prava, plaćenog dopusta i sl.). U tom slučaju produžuje se trajanje probnog rada razmjerno dužini trajanja odsutnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
3. Ukoliko je posebnim propisom ili Kolektivnim ugovorom uređeno trajanje roka probnog rada, primijenit će se taj propis ili Kolektivni ugovor.
4. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
5. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.
6. Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor poštujući otkazni rok od tjedan dana. Ako ugovor o radu otkazuje Poslodavac zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu, na takav otkaz se ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim onih koje se odnose na obvezan oblik takvog otkaza, početak toka otkaznog roka s danom dostave pisane odluke o otkazu i mogućnosti sudskog raskida ugovora o radu.
7. **Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad**

*Članak 28.*

1. Kazalište će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
2. Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
3. Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
4. **Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu**

*Članak 29.*

1. Kazalište može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.
2. Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
3. Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV. do VII. stupnja
4. S pripravnikom se u pravilu sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme i to na razdoblje trajanja pripravničkog staža propisanog odgovarajućim propisom ili Kolektivnim ugovorom.
5. Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti plan i program obučavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Mentora imenuje ravnatelj. Program treba sadržavati znanja koja pripravnik mora usvojiti i poslove koje treba naučiti obavljati za vrijeme pripravničkog staža.
6. U slučaju da se program stručnog osposobljavanja ne može provesti u Kazalištu, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

**4. Stručni ispit**

Članak 30.

1. Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom propisano. Ako obveza polaganja stručnog ispita nije propisana, ocjenu o radu i osposobljenosti pripravnika daje mentor.
2. Ako pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja, ima pravo polagati ga još jednom u prvom sljedećem roku. Ako ni tada ne položi stručni ispit, radni odnos mu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
3. S pripravnikom koji nije uspješno položio stručni ispit, odnosno nije dobio pozitivnu ocjenu mentora o obavljenoj pripravničkoj praksi, Poslodavac može redovito otkazati Ugovor o radu.
4. **Oblici stručnog usavršavanja**

*Članak 31.*

1. Vrste i oblici stručnog usavršavanja su:

- stjecanja određenog stupnja stručne spreme ili drugog obrazovanja,

- usavršavanje u vidu pohađanja tečajeva ili seminara te

- sudjelovanje u radu kazališnih radionica i sl.

1. Odluku o odobravanju stručnog usavršavanja donosi ravnatelj.
2. **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

*Članak 32.*

1. Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
2. Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
3. Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
4. Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe Pravilnika i Zakona o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
5. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

**GLAVA V**

**OBAVLJANJE POSLOVA RADNIKA NA IZDVOJENOM MJESTU RADA**

*Članak 33.*

1. Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.
2. Poslovi koji su internim aktom Poslodavca utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.
3. U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
4. Za rad iz stavka 3. ovog članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

*Članak 34.*

1. U svrhu obavljanja rada od kuće potrebno je ispunjenje sljedećih preduvjeta:
2. organizacija rada omogućava radniku obavljanje rada od kuće
3. radnik ima odobrenje ravnatelja za rad od kuće
4. radnik posjeduje laptop/računalo, miš, slušalice, pristup Internetu, službeni mobitel, pristup aplikacijama za online konferencije i onima potrebnim za obavljanje pojedinačnih poslova
5. radni ima osigurane tehničke preduvjete za rad od kuće te se pridržava sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima
6. za vrijem rada od kuće osigurana je jednaka kvaliteta i produktivnost u izvršavanju radnih zadataka od strane radnika, kao i za vrijem rada u prostorijama Poslodavca.
7. Ako je Poslodavac osigurao radniku opremu za rad od kuće iz stavka 1. točke c) ovog članka, ista ostaje vlasništvo Poslodavca te ju je radnik dužan vratiti po prestanku radnog odnosa, a za vrijeme korištenja dužan je voditi računa o dodijeljenoj opremi za rad te je zaštiti od zlouporabe, gubitka, krađe, oštećenja ili uništenja.
8. Poslodavac može u bilo kojem trenutku opozvati odobrenje za rad od kuće ako je to potrebno zbog poslovnih razloga ili ako ranik nije osigurao jednaku kvalitetu i produktivnost za vrijeme rada od kuće u izvršavanju radnih zadataka kao za rada u prostorijama Poslodavca, bilo u cijelosti bilo za pojedini dan rada od kuće, ako smatra da je na taj dan potreban rad radnika u prostoru Poslodavca uz obavijest o tome radniku dan ranije.
9. Radnik je dužan po pozivu Poslodavca prisustvovati sastancima organiziranim u poslovnim prostorijama Poslodavca ili nekom drugom prostoru te je dužan odazvati se pozivu na službeni put kad je to potrebno zbog poslovnih razloga.
10. Radnik je dužan pridržavati se odluke o rasporedu radnog vremena.
11. Radnik je dužan voditi evidenciju rada je te dužan navedene podatke evidentirati u tablici evidencije radnog vremena koju će dostaviti Poslodavcu elektroničkom poštom petkom. Ako je petak neradni dan, evidenciju dostavlja sljedeći radni dan.

*Članak 35.*

1. Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika uz prethodni dogovor i uz obavijest od najmanje tri radna dana unaprijed.
2. Radnik mora biti osposobljen za rad na siguran način, a Poslodavac će mu osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu za rad ok kuće.
3. Radnik rad od kuće može obavljati isključivo na lokaciji o kojoj je radnik obavijestio Poslodavca i za koju je unaprijed utvrđeno da ispunjava uvjete radnog mjesta.
4. U slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti radnika za vrijeme rada od kuće, ozlijeđeni radnik o tome je dužan odmah obavijestiti neposredno nadređenog.

*Članak 36.*

1. Radnik koji radi od kuće ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla odnosno korištenja vlastite opreme u iznosu koji se određuje pisanom odlukom Poslodavca, pod uvjetom da takav rad traje dulje od sedam dana mjesečno.
2. Radnik koji radi od kuće ima pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

*Članak 37.*

1. Radnik koji radi od kuće dužan je, prilikom rada, pridržavati se svih internih akata Poslodavca.

**GLAVA VI**

**RADNO VRIJEME**

1. **Pojam radnog vremena**

*Članak 38.*

1. Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
2. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.
3. Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.
4. **Puno radno vrijeme**

*Članak 39.*

1. Puno radno vrijeme u Kazalištu iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, ako zakonom, Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.
2. Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da njegovo ukupno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu kod drugog poslodavca uz uvjet da je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestio svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
3. Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca ako za to postoje objektivni razlozi osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.
4. Tjedno radno vrijeme radnika u Kazalištu raspoređeno je u šest radnih dana, u najviše dva termina dnevno za radnike koji neposredno realiziraju kazališne predstave (kazališni umjetnici i tehničko osoblje) odnosno u pet radnih dana za radnike na drugim poslovima i zadaćama u Kazalištu.
5. U radno vrijeme kazališnih umjetnika računa se i vrijeme obveznog dolaženja na čitaće pokuse i aranžirke najmanje 15 minuta prije njihovog početka, a na generalne probe i izvedbe najmanje 45 minuta prije početka, te u pripremi novog djela po jedan sat dnevno za pripremu kod kuće, dok priprema traje.
6. Vrijeme zagrijavanja, individualnog rada, kondicijske, dikcijske i glazbene vježbe te priprema koreografije utvrđene kao radna obveza, računaju se u cijelosti u radno vrijeme.
7. **Nepuno radno vrijeme**

*Članak 40.*

1. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada narav i opseg poslova odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu, s tim da radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim u slučaju iz članka 39. stavka 2.
2. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
3. Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
4. Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
5. Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

*Članak 41.*

1. Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u pogledu dnevnog odmora, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta. Ostala prava ti radnici ostvaruju u opsegu koji odgovara dužini trajanja nepunog radnog vremena. Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući se način primjenjuje odredba čl. 20. stavaka 11. i 12.
2. **Prekovremeni rad**

*Članak 42.*

1. U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi ravnatelj na prijedlog voditelja organizacijskih cjelina.
2. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
3. Odbijanje izvršenja radnih zadataka kroz prekovremeni rad na zahtjev Poslodavca odnosno ovlaštenog rukovoditelja u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, sprječavanja potencijalne štete za Poslodavca, i drugih sličnih slučajeva može predstavljati razlog za izvanredni otkaz Ugovora o radu.
4. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
5. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje. Iznimno može trajati duže, uz pristanak radnika, ali ne duže od 250 sati godišnje.
6. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.
7. Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
8. Poslodavac, ako je matični poslodavac, može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu od dobrovoljnom pristanku na taka rad, osim u slučaju više sile.
9. Ako radnik u Kazalištu obavlja dodatni rad, Poslodavac mu ne smije naložiti prekovremeni rad osim u slučaju više sile.
10. **Raspored radnog vremena**

*Članak 43.*

1. Ravnatelj Kazališta pisanom odlukom, u skladu s repertoarnim planom, odlučuje o dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena, ako isti nije određen propisom, Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Kazališta ili ugovorom o radu.
2. Odluka iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na oglasnoj ploči Kazališta, najmanje tjedan dana prije dana primjene odluke, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
3. Iznimno od odredbe prethodnog stavka, ako je iznenada i nepredviđeno došlo do promjene termina održavanja predstave ili do neke druge hitne situacije, izmjena rasporeda radnog vremena za naredni dan saopćava se od strane uprave Kazališta do 13.00 sati tekućegdana**.** Ovo stoga što do otkazivanja predstave u Kazalištu može doći samo u slučaju više sile ili zbog nastanka takvih okolnosti koje potpuno onemogućavaju izvođenje predstave.
4. Trenutačna neangažiranost u programu Kazališta ne podrazumijeva korištenje slobodnih dana. U danima neangažiranosti svi radnici Kazališta imaju biti dostupni i na raspolaganju Kazalištu.

*Članak 44.*

1. Ako je radno vrijeme radnika 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.
2. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, odnosno 60 sati u tjednu, uključujući prekovremeni rad, ako je tako ugovoreno Kolektivnim ugovorom.
3. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
4. **Preraspodjela radnog vremena**

*Članak 45.*

1. Ako tako zahtijeva narav posla u određenim organizacijskim cjelinama Kazališta (umjetnici i tehnika), puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijelit će se tako da tijekom kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne može biti preraspodijeljeno na način da bude duže od punog ili nepunog radnog vremena.
2. Preraspodijeljeno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom i ne smije, uključujući i prekovremeni rad, biti duže od 48 sati tjedno, a najduže 4 mjeseca u kalendarskoj godini.
3. O preraspodjeli odlučuje 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 jedan tjedan prije nastanka obveze.
4. Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.
5. **Rad u smjenama**

*Članak 46.*

1. Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
2. Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
3. Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
4. **Korištenje radnog vremena**

*Članak 47.*

1. Radnici su dužni pridržavati se odluke Poslodavca o trajanju i rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena.
2. Kontrola točnosti radnika u pogledu radnog vremena obavlja se na način koji određuje Poslodavac (kontrola ulaska i izlaska iz poslovnih prostorija pomoću magnetskih kartica, knjige dolazaka i odlazaka, video nadzora te bilo kojim drugim načinom koji Poslodavac smatra prikladnim).
3. Radnik smije napustiti mjesto rada samo uz prethodnu dozvolu neposredno nadređenog.

**GLAVA VII**

**ODMORI I DOPUSTI**

1. **Stanka**

*Članak 48.*

1. Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju 30 minuta koja se uračunava u radno vrijeme.
2. Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest sati, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
3. **Dnevni odmor**

*Članak 49.*

1. Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
2. Ukoliko je radniku organiziran dvokratan rad, Poslodavac mu je dužan osigurati dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno.
3. **Tjedni odmor**

*Članak 50.*

1. Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
2. Ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, korištenje tjednog odmora mora se radniku osigurati tokom sjedećeg tjedna.
3. **Trajanje godišnjeg odmora**

*Članak 51.*

1. Radnik ima pravo na plaćeni odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna.
2. Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje prema osnovama propisanim Kolektivnim ugovorom.
3. Godišnji odmor može trajati najduže 30 radnih dana.
4. Dužina mirovinskog staža (kao kriterij za dodatne dane godišnjeg odmora) određuje se prema navršenim godinama staža koje će radnik imati na dan 31. prosinca godine u kojoj koristi odmor.
5. Blagdani, neradni dani određeni zakonom, subote, dani razdoblja privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, ali će se iznimno računati onome radniku koji bi prema rasporedu radnog vremena na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor.

*Članak 52.*

1. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Kazalištu.
2. **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

*Članak 53.*

1. Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, odnosno radnik kojem u toj kalendarskoj godini prestaje radni odnos, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora.
2. Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
3. Poslodavac koji je radniku iz stavka 1. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.
4. **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

*Članak 54.*

1. Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
2. **Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

*Članak 55.*

1. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj Kolektivnim ugovorom, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).
2. **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

*Članak 56.*

1. U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
2. Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.
3. **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

*Članak 57.*

1. Radnik može koristiti godišnji odmor u pravilu u dva dijela.
2. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
3. Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje dva dana prije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.
4. **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

*Članak 58.*

1. Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje ravnatelj, u skladu s potrebama izvođenja kazališnog repertoara i organizacije rada, vodeći računa o potrebama i željama radnika, te će u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.
2. Raspored korištenja godišnjih odmora se objavljuje na oglasnoj ploči Kazališta do 30. lipnja tekuće godine.
3. Odluku o korištenju godišnjeg odmora Poslodavac je dužan dostaviti radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
4. Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo zbog izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke ravnatelja.
5. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
6. Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
7. Troškovima iz stavka 7. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
8. Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza što ga je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj ovim ugovorom.
9. Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
10. **Plaćeni dopust**

*Članak 59.*

1. Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) pod uvjetima i u trajanju određenom Kolektivnim ugovorom.
2. Radnik je dužan predočiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.
3. Plaćeni dopust radnik može koristiti isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.
4. Radnik po osnovi svakog darivanja krvi i/ili darivanja krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.
5. **Neplaćeni dopust**

*Članak 60.*

1. Radniku se može na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) sukladno uvjetima i trajanju određenom Kolektivnim ugovorom, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.
2. Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju preko 30 dana samo u iznimnim slučajevima i uz uvjet da neće prouzročiti teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti.
3. Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.
4. **Odsutnost s posla**

*Članak 61.*

1. Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i bitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
2. Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosnom, razdoblje odsutnosti s posla iz prethodnog stavka smatra se vremenom provedenim na poslu.

**GLAVA VIII**

**PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

1. **Plaća**

*Članak 62.*

1. Za obavljeni rad kod Poslodavca u određenom mjesecu radnik ima pravo na plaću. Za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće.
2. Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti i primitke koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa dvjema osobama različitog spola.
3. Način određivanja plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom.
4. Poslodavac može odlučiti pojedinom radniku, u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora, isplatiti dodatak na plaću u ovisnosti o radnikovim radnim učincima, a kao nagradu za iznimno zalaganje na radnom mjestu i postizanje iznadprosječnih rezultata, o čemu ravnatelj donosi posebnu odluku.
5. Kriteriji za ocjenu radnikovog radnog učinka iz prethodnog stavka su obavljanje preuzetog posla prema uputama nadređenih, količina i kakvoća obavljenog rada, savjesno gospodarsko postupanje s imovnim Poslodavca, postupanje prema klijentima prema pravilima struke i dobrim poslovnim običajima, doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja te kreativnost radnika u radu iskazana u skladu s uputama Poslodavca.
6. **Osnovna plaća**

*Članak 63.*

1. Plaća za izvršeni rad i naknada plaće iskazuju se u bruto iznosu.
2. Najniža osnovna plaća radnika ne može biti manja od najniže osnovne plaće kao osnovice za obračunavanje doprinosa za zdravstveno osiguranje odnosno najniže plaće propisane važećim Zakonom o minimalnoj plaći, štogod je od navedenog povoljnije za radnika.
3. Osnovna plaća radnika za ugovoreno radno vrijeme uređuje se Kolektivnim ugovorom.

*Članak 64.*

1. Obračun i isplata plaće, naknade plaće i ostalih primitaka vrši se mjesečno, najkasnije do 15-og u mjesecu za protekli mjesec.
2. Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni, a u slučaju da ih u cijelosti ili djelomično ne plati o dospijeću, dužan je radniku najkasnije do kraja mjeseca u kojemu je dospjela isplata tih potraživanja radnika dostaviti:

a) obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

b) obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

1. **Zabrana prijeboja**

*Članak 65.*

1. Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
2. Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.
3. **Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću**

*Članak 66.*

1. Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.
2. **Naknada plaće**

*Članak 67.*

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

* korištenja godišnjeg odmora,
* plaćenog dopusta,
* državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
* prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
* u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i Kolektivnim ugovorom.

1. Ako je radnik odsutan zbog bolovanja do 42 dana, ima pravo na naknadu plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nastupa bolovanja, odnosno u visini od 100 % ako je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

**6. Stimulativni dodatak**

Članak 68.

1. Za ostvarene izuzetne radne rezultate radniku se na osnovnu plaću može isplatiti stimulativni dodatak do visine određene Kolektivnim ugovorom.
2. Isplatu i visinu stimulativnog dodatka na plaću utvrđuje ravnatelj, prema sljedećim kriterijima i ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva:

* količina i kvaliteta obavljenog posla iznad normalnog radnog opterećenja i uobičajene očekivane kvalitete
* iznimno sudjelovanje u ostvarenom rezultatu Kazališta (programskom i financijskom)
* poseban doprinos ugledu Kazališta.

1. **Druga materijalna prava radnika**

*Članak 69.*

1. Za materijalna prava radnika koja nisu obuhvaćena ovim Pravilnikom mjerodavne su odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

**GLAVA IX**

**1. Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom**

*Članak 70.*

1. Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.
2. Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.
3. Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

**2. Izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca**

*Članak 71.*

1. O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.
2. Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.
3. Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

**3. Tehničko unapređenje**

*Članak 72.*

1. Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nadoknadu utvrđenu Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
2. **Autorska prava**

*Članak 73.*

1. Poslodavac ima isključiva autorska imovinska prava iskorištavanja autorskog djela radnika stvorenog u radnom odnosu izvršavajući radnikove obveze iz ugovora o radu, u sadržaju i opsegu koji je potreban za ostvarenje djelatnosti koju obavlja, bez prostornog i vremenskog ograničenja, neovisno o prestanku radnog odnosa za vrijeme čijeg je trajanja djelo nastalo.
2. Pravo na naknadu za stvaranje autorskog djela u radnom odnosu i njegovo iskorištavanje ostvaruje se primanjem plaće.

**GLAVA X**

**NAKNADA ŠTETE**

**1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu**

*Članak 74.*

1. Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi. Visina štete utvrđuje se sporazumom radnika i Poslodavca uz primjenu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako oni nisu dostupni ili ne postoje, procjenom vrijednosti oštećenih i/ili uništenih stvari vještačenjem ovlaštenog vještaka.
2. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
3. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
4. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
5. Radnik je dužan nadoknaditi štetu koja nastane zbog prestanka radnog odnosa prouzročenog njegovom krivnjom ili prije proteka otkaznog roka.
6. Radnik koji bez ovlaštenja ili zloupotrebom položaja koristi sredstva rada Kazališta u privatne svrhe ili to omogući trećim osobama, dužan je nadoknaditi štetu najmanje u visini nastalih troškova i amortizacije.
7. Odredbe iz prethodnog stavka primjenjuju se i u slučaju kada radnik neovlašteno, za račun Kazališta izvrši narudžbu materijala ili drugu narudžbu za kojom ne postoji potreba.
8. Ako bi točno utvrđivanje štete prouzročilo nerazmjerne troškove, ona se može utvrditi u paušalnoj svoti za pojedinu štetnu radnju (npr. kašnjenje na rad, nedovoljno kvalitetan rad itd.).
9. Visinu paušalne svote određuje ravnatelj Kazališta.
10. U postupku utvrđivanja štete i odgovornosti za štetu, Kazalište i radnik mogu sklopiti sporazum o naknadi štete.
11. Sporazum se smatra valjanim ako je zaključen u pisanom obliku te ako sadrži visinu, način i vrijeme u kojem će se naknaditi šteta.
12. Sporazum ima snagu ovršne isprave.
13. Ukoliko se sporazum ne zaključi, Kazalište je ovlašteno ostvariti naknadu štete tužbom nadležnom sudu.
14. **Unaprijed određeni iznos naknade štete**

*Članak 75.*

1. Za štetne radnje skrivljene ponašanjem radnika, za koje bi utvrđivanje visine štete prouzročilo nerazmjerne troškove, paušalno se utvrđuju iznosi naknade štete i to:

- kašnjenje na rad, napuštanje rada prije

kraja radnog vremena 50,00 eura

- nepripremljenost za pokuse i izvedbe

(nenaučena uloga, nedovršena tehnička

priprema) 50,00 €

- neprimjerenog ponašanja na radnom mjestu 50,00 eura

- oštećenje scenskog dekora ili rekvizita 100,00 eura

- nepravodobno izvršeni posao 100,00 eura.

Ako je šteta uzrokovana opisanim ponašanjem radnika veća od paušalno utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

1. **Smanjenje ili oslobođenje radnika od naknade štete**

Članak 76.

1. Radniku se smanjuje naknada štete ili se oslobađa od iste pod uvjetom:

* da šteta nije učinjena namjerno,
* da radnik do sada nije prouzročio štetu te
* da je radnik poduzeo sve da se šteta ukloni.

1. Prilikom odlučivanja o smanjenju ili oslobađanju uzima se u obzir može li se šteta u cijelosti ili djelomično ukloniti u samom kazalištu, potom materijalna situacija radnika te bi li ga naknada štete posebno teško pogodila ili radi li se o invalidu, starijem zaposleniku, samohranom roditelju ili skrbniku te osobito radi li se o manjoj šteti.
2. Smanjenje štete prema odredbama ovog članka može iznositi najmanje 20%.
3. Odluku o smanjenju i oslobađanju od naknade štete donosi ravnatelj.
4. **Regresna odgovornost radnika**

*Članak 77.*

1. Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
2. **Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku**

*Članak 78.*

1. Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
2. 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.

**GLAVA XI**

**PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

*Članak 79.*

1. Radniku prestaje radni odnos u Kazalištu na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.
2. Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu, na njegov zahtjev, izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju danog odnosa.

*Članak 80.*

* 1. Radnik i Poslodavac mogu redovito otkazati ugovor o radu s otkaznim rokom u najkraćem trajanju određenom Zakonom o radu, ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoren dulji rok.

*Članak 81.*

1. Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano 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 Poslodavca da to učini.
2. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovor o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

*Članak 82.*

1. Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osima ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u minimalnom iznosu određenom Zakonom o radu ili ugovorom o radu.

**GLAVA XII**

**OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

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

*Članak 83.*

1. O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj Kazališta ili osoba koju on za to ovlasti pisanom punomoći.
2. Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava. Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa ne odgađa izvršenje pobijane odluke Poslodavca, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

**2. Odgovornost za povrede obveza iz ugovora o radu**

*Članak 84.*

1. Radnici odgovaraju za povredu obveza ugovora o radu ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi s radom.

**3. Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa**

*Članak 85.*

1. Osobito teške povrede obveza iz radnih odnosa, zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati radni odnos, smatraju se naročito sljedeće:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,
2. učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga,
3. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja nadređene osobe,
4. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
5. neopravdan izostanak s posla jedan dan,
6. neobavješćivanje nadređene osobe o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,
7. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih zadataka,
8. grubo i neprimjereno odnošenje prema radnim kolegama, suradnicima i publici
9. odbijanje izvršenja radnih naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
10. neovlaštena posluga ili neodgovorno korištenje sredstava povjerenih za rad ili u vezi s radom,
11. odavanje poslovne tajne,
12. dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge,
13. zloupotreba prava korištenja bolovanja i sl.
14. **Kazne za povrede obveza iz ugovora o radu**

*Članak 86.*

1. Za povrede obveza iz ugovora o radu mogu se izreći sljedeće kazne:
2. usmena opomena
3. pisana opomena
4. premještaj na drugo radno mjesto
5. izvanredni otkaz ugovora o radu.
6. **Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

*Članak 87.*

1. Sve odluke o pravu i obvezi radnika u pravilu se neposredno uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku.
2. Ako radnik odbije primiti akt i/ili potpisati potvrdu o primitku akta i/ili se udalji iz prostorije u kojoj se dostava treba obaviti, a prije nego je primio akt i /ili potpisao potvrdu o primitku, osoba koja vrši dostavu o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma u prisustvu dva svjedoka, a akt će se istog dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i time se smatra daje toga dana akt uručen radniku.
3. Radniku se akt može dostaviti i putem pošte preporučenom poštanskom pošiljkom odnosno drugog pružatelja univerzalnih poštanskih usluga, i to na adresu koju je prijavio Poslodavcu. Ako se pismeno vrati zbog netočne adrese ili odbitka primitka, ili ako dostava ne bude obavljena iz nekog drugog razloga (npr. da je radnik obaviješten o prispijeću pošiljke, ali je nije u ostavljenom roku preuzeo i/ili je nepoznat na adresi koju je prijavio Poslodavcu i/ili je odselio s te adrese i sl.), sve daljnje dostave tom radniku obavljati će se objavom pismena na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati obavljenom osmog dana od dana objave.
4. **Zaštita dostojanstva radnika**

*Članak 88.*

* 1. Radnici uživaju zaštitu od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova te im se osiguravaju uvjeti rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju i spolnom uznemiravanju.
  2. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa te je razlog za izvanredan otkazu ugovora o radu.
  3. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku ako je prouzročeno njegovom rasom, bojom kože, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnim, ili duševnim poteškoćama, a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
  4. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

1. **Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika**

*Članak 89.*

* 1. Za primanje i rješavanje pritužbe u svezi s uznemiravanjem, ravnatelj Kazališta posebnom odlukom imenovat će Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik) te u roku od osam dana o tome obavijestiti radnike.
  2. Podaci o osobi Povjerenika iz stavka 1. ovog članka, (ime i prezime i kontakt) objavit će se na mrežnim stranicama Kazališta.

1. **Mjere za zaštitu dostojanstva radnika**

*Članak 90.*

* 1. Prije stupanja radnika na rad ovlaštena je osoba dužna upoznati radnika s imenom i mjestom rada Povjerenika, propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.
  2. Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava druge radnike, spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju izvijestiti osobu koju je za to ovlastio ravnatelj.
  3. O zaštiti dostojanstva radnika Kazalište će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te odlučivanja o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu prouzročiti izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

1. **Podnošenje pritužbi**

*Članak 91.*

* 1. Radnik koji smatra da je uznemiravan, može pismeno i/ili usmeno uložiti pritužbu.
  2. O predaji pismene pritužbe radnik od Povjerenika dobiva potvrdu o preuzimanju, a o usmenoj pritužbi Povjerenik sastavlja pisanu pritužbu koju, uz njega, mora potpisati i radnik koji pritužbu podnosi.
  3. U slučaju da Povjerenik dobije anonimnu pritužbu, nije obvezan na hitni postupak kako je uređeno ovim Pravilnikom, ali je obvezan redovno i u primjerenom roku obavijestiti o tome ravnatelja, koji će odlučiti o daljnjem postupku.
  4. Ako se pritužba odnosi na Povjerenika, ravnatelj će odmah po primitku pritužbe prema odredbama ovog Pravilnika imenovati drugu osobu za Povjerenika.

1. **Postupanje po pritužbi**

*Članak 92.*

* 1. Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može predložiti ravnatelju da, po hitnom postupku, do završetka postupka rješavanja pritužbe donese privremenu mjeru za njegovu zaštitu.
  2. Povjerenik mora najkasnije idućeg radnog dana nakon zaprimanja pritužbe odnosno potpisivanja sastavljene usmene pritužbe, pozvati osobu protiv koje je pritužba podnesena da se očituje o pritužbi, na način kao što je utvrđena i forma podnošenja pritužbi u članku 90. ovog Pravilnika.
  3. Sve osobe koje u bilo kojem svojstvu rade u Kazalištu obvezne su surađivati s Povjerenikom na način da se odazovu pozivu na očitovanje te mu priopćiti sve podatke važne za utvrđenje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
  4. Onemogućavanje ili zavlačenje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom smatra se povredom obveza iz radnog odnosa.
  5. U slučaju da se pritužba odnosi na osobu koja nije zaposlena u Kazalištu, a tu osobu Povjerenik nije u mogućnosti pozvati na davanje izjave ili se ista ne odazove njegovom pozivu, Povjerenik će poduzeti druge mjere koje smatra potrebnim, uzimajući u obzir interes Kazališta da zaštiti radnika i ne ugrozi redovno poslovanje.
  6. Ukoliko Povjerenik ne poduzme mjere za sprečavanje daljnjeg uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo odnosno predložio očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

1. **Načela postupka**

*Članak 93.*

1. U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik mora poduzeti sve radnje koje su važne za utvrđivanje činjeničnog stanja, uključujući uzimanje izjave radnika koji podnosi pritužbu, osobe protiv koje je pritužba podnesena, svjedoka i drugih osoba koje bi mogle imati saznanja važnih za donošenje odluke o pritužbi, prikupljanje dokumenata i slično, a cijeli postupak provesti na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe i štiti redovno poslovanje Kazališta. Radnik se može ispitati uz prisustvo njegovog punomoćnika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika i sl.).
2. O svim radnjama koje je proveo, Povjerenik je obvezan voditi bilješke.
3. Postupak se smatra hitnim, pa je Povjerenik dužan u roku od osam dana od dana zaprimanja pritužbe ravnatelju predložiti:

* prijedlog privremene mjere u svezi pritužbe i/ili
* prijedlog za mirno rješenje pritužbe odnosno pomirenje između podnositelja pritužbe i osobe protiv koje je pritužba podnesena ili
* prijedlog odluke o pritužbi.

1. Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su i za njihovu tajnost odgovara Povjerenik, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što moraju biti pravodobno upozorene.
2. **Privremene mjere**

*Članak 94.*

1. Privremene mjere su:

* oslobađanje od obveze rada radnika koji je podnio pritužbu,
* udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnijeta pritužba,
* oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

1. Za vrijeme trajanja privremene mjere radnik koji je podnio pritužbu ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, a donesena je privremena mjera udaljenja s rada, radnik na koga se odnosi privremena mjera ima pravo na naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.
2. **Odluka o pritužbi**

*Članak 95.*

1. Kad utvrdi sve okolnosti slučaja koliko je u njegovoj moći, Povjerenik predlaže ravnatelju donošenje konačne odluke o pritužbi, a ravnatelj može, ukoliko je pritužba podnesena protiv osobe koja po bilo kojoj osnovi radi u Kazalištu:

* odbaciti pritužbu kao neosnovanu ako je tako utvrđeno u postupku rješavanja pritužbe,
* uputiti pismeno upozorenje podnositelju pritužbe ako postoje razlozi za donošenje odluke iz prethodne alineje ovog članka,
* uputiti osobi protiv koje je podnesena pritužba pisano upozorenje na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
* otkazati ugovor o radu odnosno drugi ugovor uz ponudu izmijenjenog ugovora osobi protiv koje je podnesena pritužba,
* redovno ili izvanredno otkazati ugovor o radu odnosno raskinuti drugi ugovor.

1. U slučajevima donošenja odluke iz alineje 4. i 5. prethodnog stavka, prije donošenja odluke o otkazu provest će se postupak predviđen Zakonom o radu i Pravilnikom.
2. Utvrdi li Povjerenik da je uznemiravanje izvršila osoba koja s radnikom dolazi u doticaj pri obavljanju poslova, a koja ne radi u Kazalištu, ravnatelj može donijeti odluku da se:

* tu osobu pismeno upozori da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovne suradnje s tom osobom,
* ako okolnosti dozvoljavaju, o uznemiravanju obavijesti poslodavca te osobe i zahtijeva od njega da poduzme odgovarajuće mjere,
* trajno oslobodi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s tom osobom, ili
* uz suglasnost radnika, odnosno s njim u sporazumu, ponudi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

1. U slučaju iz alineje 3. i 4. iz prethodnog stavka, posljedica sklapanja novog ugovora o radu ne smije biti smanjenje plaće ili značajna promjena mjesta rada i drugih bitnih uvjeta radnog odnosa.
2. **Dostava odluke o pritužbi**

*Članak 96.*

1. Odluku o pritužbi Povjerenik obvezno dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku odnosno osobi protiv koje je pritužba podnesena, a u slučaju potrebe i drugim zainteresiranim osobama koje radi provođenja odluke moraju biti upoznate s njezinim sadržajem u obimu koji je primjeren i dovoljan za provođenje.
2. **Zaštita prava**

*Članak 97.*

1. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti rad, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Povjerenika u roku od osam dana od dana prekida rada.
2. **Arbitraža i mirenje**

*Članak 98.*

1. Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.

**GLAVA XIII**

**UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

1. **Rad Sindikata**

*Članak 99.*

1. Sindikat u Kazalištu djeluje sukladno zakonu i sindikalnim pravilima, a ravnatelj je dužan osigurati uvjete za rad sindikata u smislu osiguranja materijalnih i organizacijskih uvjeta, te omogućiti povjereniku sindikata uvid u svu dokumentaciju koja se odnosi na ostvarivanje pojedinih prava radnika koji traži zaštitu.
2. **Sindikalni povjerenik**

*Članak 100.*

1. Sukladno Zakonu o radu, povjerenik sindikalne podružnice Kazališta ima sva prava i obveze radničkog vijeća.

**GLAVA XIV**

**PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

*Članak 101.*

1. Izmjene i dopune Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

*Članak 102.*

1. Pravilnik će se po njegovu donošenju objaviti na oglasnoj ploči Kazališta te se ima staviti na izravan uvid svakome radniku koji to zatraži, a stupit će na snagu osmog dana od dana objave Pravilnika na oglasnoj ploči Kazališta.

*Članak 103.*

1. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu Gradskog kazališta mladih od 16. srpnja 2015. godine kao i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Gradskog kazališta mladih od 4. prosinca 2020. godine.

PREDSJEDNIK KAZALIŠNOG VIJEĆA:

Siniša Novković

Klasa: 612-03/23-01/

Broj: 2181-110-23-1

Split, 2. listopada 2023.

Da je Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči Kazališta \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

te da je stupio na snagu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ svojim potpisom potvrđuje

RAVNATELJ:

Ivo Pekrušić