Sukladno članku 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), odredbama Zakona o kazalištima (N.N. 71/06, 121/13, 26/14, 98/19) i članku 74. Statuta Hrvatskog narodnog kazališta u Osijeku od 19. rujna 2014. po provedenom savjetovanju sa sindikalnim povjerenikom, na prijedlog Intendantice, Kazališno vijeće je na 24. sjednici održanoj dana 4. veljače 2021. godine donijelo sljedeći

PRAVILNIK O RADU
HRVATSKOG NARODNOG KAZALIŠTA U OSIJEKU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa; zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika; probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; materijalna prava radnika, osim plaća, naknada i prava uređenih posebnim aktom; zabrana natjecanja radnika sa Hrvatskim narodnim kazalištem u Osijeku (dalje u tekstu: Poslodavac); obveze iz radnog odnosa u svezi sa radom radnika Poslodavca, povrede tih obveza i u čemu se iste povrede sastoje, postupak kojim se povrede obveza iz radnog odnosa utvrđuju, rokovi za provođenje radnji u postupku utvrđenja povreda obveza iz radnog odnosa, mjere koje se izriču uslijed utvrđenja povrede obveze iz radnog odnosa, pravo radnika na pravni lijek uslijed utvrđenja povrede obveze iz radnog odnosa te izvršenje izrečene mjere za utvrđenu povredu obveze iz radnog odnosa; naknada štete; materijalna odgovornost radnika i Poslodavca; prestanak ugovora o radu; te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika i Poslodavca; zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije.

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

(4) Pravilnik ne uređuje plaće, naknadu plaće te organizaciju rada Poslodavca jer su ista pitanja uređena posebnim pravilnicima ili drugim aktima Poslodavca.

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

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 2.

(1) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, drugim zakonskim i podzakonskim propisima te aktima kazališta zasnovati radni odnos kod Poslodavca.

(2) Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske, a ugovori o radu sklapaju se u trajanju radne dozvole.

Članak 3.

(1) Ugovor o radu može sklopiti osoba koja pored općih uvjeta ispunjava i posebne uvjete utvrđene zakonom, drugim propisom te aktima Poslodavca.

(2) Poslodavac je obvezan radnika s kojim će sklopiti ugovor o radu za obavljanje poslova na kojima može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti uputiti na zdravstveni pregled kod ovlaštene ordinacije medicine rada.

(3) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu sklopljenim između radnika i Poslodavca.

(4) Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavaca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.
(5) Radnik je prilikom sklapanja ugovora o radu dužan Poslodavcu dati podatke koji su u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Članak 4.

(1) Prava i obveze radnika i poslodavca počinju se ispunjavati stvarnim otpočinjanjem rada.
(2) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.
(3) Prije stupanja radnika u rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima i radnim odnosima te s organizacijom rada i zaštitom na radu.
(4) Radnik je prilikom sklapanja ugovora o radu dužan potpisati izjavu (samostalna izjava ili kao sastavni dio ugovora o radu) kojom potvrđuje da je upoznat s Pravilnikom o radu, te kojom izjavom će preuzeti obvezu, za vrijeme trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, upoznavanja sa svim eventualnim izmjenama i dopunama Pravilnika, te drugim aktima Poslodavca u svezi i glede radnog odnosa.
(5) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj se ugovor može jednostrano raskinuti, bez obveze Poslodavca da o tome pisanim putem izvijesti radnika.
(6) Radnik je dužan o svakoj promjeni prebivališta ili boravišta za vrijeme trajanja radnog odnosa bez odgode pisanim putem obavijestiti poslodavca.

KAZALIŠNI UMJETNICI

Članak 5.

(1) Kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme u pravilu na četiri godine, a prema potrebi projekta ili programa i na kraće razdoblje, ali ne kraće od dvije godine. Iznimno, ugovor o radu može se zaključiti i na godinu dana uz obrazloženje intendanta i suglasnost kazališnog vijeća.
(2) Kazališni umjetnici radni odnos zasnivaju po pozivu ili na temelju javnog natječaja koji se objavljuje u dnevnom tisku. Način raspisivanja i provođenja natječaja uređuje se Statutom i općim aktima.
(3) Kazališni umjetnici prijavljeni na natječaj dužni su pristupiti audiciji. Audiciju provodi audicijsko povjerenstvo koje imenuje intendant na način propisan statutom i općim aktima.
(4) Kazališni umjetnici koji čine kolektivna umjetnička tijela orkestra, zbora, baleta i plesa zasnivaju radni odnos zaključivanjem ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme. Uvjeti za zaključivanje ugovora o radu pobliže se uređuju Statutom.
(5) Kazališnim umjetnicima iz prethodnog stavka nakon položene audicije i pokusnog rada od godine dana, ako zadovolje, intendant je dužan ponuditi ugovor o radu na četiri godine.
(6) S kazališnim umjetnicima s kojima je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti novi ugovor o radu bez raspisivanja natječaja.
(7) Baletnom i plesnom kazališnom umjetniku nakon 16 godina, a ostalim umjetnicima nakon 20 godina rada u kazalištu i kazališnoj družini, intendant je dužan ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
(8) Kazališnom umjetniku iz stavka 4. ovog članka nakon četverogodišnjeg ugovora o radu intendant može ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
(9) Kazališni umjetnici s kojima se neće zaključiti novi ugovor o radu obvezno se o tome pisano obavješćuju najkasnije šest mjeseci prije isteka ugovora o radu. U istom roku kazališnom se umjetniku može ponuditi ugovor o radu za obavljanje drugih poslova i zadaća sukladno njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

(10) Kazališni umjetnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca ne može obavljati umjetničke poslove izvan HNK u Osijeku bez prethodne pisane suglasnosti intendanta, koja se daje na pisani zahtjev opisati sadržaj kazališnog umjetnika. Pisani zahtjev mora sadržavati opis poslova koje kazališni umjetnik namjerava obavljati, vrijeme u kojem će se opisani poslovi obavljati, izjavu kazališnog umjetnika da obavljanje tih poslova nije u koliziji s programom rada Poslodavca i vlastoručni potpis kazališnog umjetnika.
(11) Suglasnost mora sadržavati uvjete obavljanja odobrenog posla.

DRUGI KAZALIŠNI RADNICI

Članak 6.

(1) Drugi kazališni radnici radni odnos zasnivaju zaključivanjem ugovora o radu sukladno Zakonu o radu, Statutu, kolektivnom ugovoru i drugim općim aktima Poslodavca.
(2) Za zasnivanje radnog odnosa s radnicima iz prethodnog stavka ovog članka na određeno vrijeme ne mora se provoditi natječaj.
(3) Intendant može odlučiti da se za zasnivanje radnog odnosa s kazališnim radnicima objavi natječaj na oglasnoj ploči i/ili internetskoj stranici poslodavca ili na oglasnoj ploči i/ili internetskoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i/ili u Narodnim novinama.
(4) Voditelji ustrojstvenih cjelina zasnivaju radni odnos zaključivanjem ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme sukladno Statutu, Kolektivnom ugovoru i drugim općim aktima Poslodavca.

OBLIK UGOVORA O RADU

Članak 7.

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

Članak 8.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen, rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom razloga utvrđenog tim ugovorom.

Članak 9.

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

1. o strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga 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. 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, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. ako postoji, adresu elektroničke pošte za potrebe komunikacije radnika i poslodavca

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 10.

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

Članak 11.

(1) Probni rad, ovisno o stručnoj spremi, može najduže trajati:

1. mjesec dana za radna mjesta za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
2. do tri mjeseca za radna mjesta za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
3. do šest mjeseci za radna mjesta za koje je opći uvjet viša ili visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski stručni ili sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij;
4. za radnika sa statusom kazališnog umjetnika, neovisno o stručnoj spremi radnika, probni rad se može ugovoriti u trajanju do šest mjeseci.

(2) Za slučaj da je radnik bio opravdano odsutan najmanje 10 dana, prvobitno ugovoreni probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

Članak 12.

(1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
(2) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada iznosi 7 dana.
(3) Ukoliko Poslodavac radniku ne priopći negativnu ocjenu probnog rada najkasnije posljednjeg dana probnog rada smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 13.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
(2) Ugovor o radu pripravnika sklapa na određeno vrijeme.

Članak 14.

(1) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te i druga pitanja radnog odnosa pripravnika.
(2) Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom ili drugim primjenjivim propisom nije drukčije određeno.

Članak 15.

(2) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

(3) Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika provodi osoba koju je ovlastio poslodavac, koja osoba mora imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.
(4) Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Članak 16.

(1) Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

RADNO VRIJEME

RADNI TJEDAN

Članak 17.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni tjedan se može rasporediti u 6 radnih dana.
(3) Dnevno radno vrijeme može se rasporediti jednokratno, odnosno sukladno potrebama kazališnog repertoara dvokratno i trokratno, i u smjenama.
(4) O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj Direkcije ili voditelj ustrojbene jedinice.

Članak 18.

(1) Radno vrijeme planira se mjesečno, odnosno tjedno.
(2) Odluka o rasporedu radnog vremena, odnosno planirani raspored radnog vremena mora se objaviti na oglasnoj ploči najmanje tjedan dana unaprijed.
(3) Izmjene planiranog rasporeda radnog vremena moguće su zbog okolnosti nastalih nakon objave plana rada koje se nisu mogle predvidjeti, spriječiti ili otkloniti, a osobito zbog iznenadne bolesti, nezgode ili opravdane spriječenosti jednog ili više radnika važnih za izvršenje planiranih poslova.
(4) Samo u iznimnim slučajevima zbog objektivnih okolnosti koje Poslodavac nije mogao znati prije, dnevni raspored rada može biti izmijenjen i u kraćem razdoblju.

Članak 19.

(1) Radno vrijeme kazališnih umjetnika i drugih kazališnih radnika Opere, Drame i Tehnike utvrđuje se u skladu s godišnjim planom i programom rada Poslodavca.
(2) Raspored radnog vremena kazališnih umjetnika i drugih kazališnih radnika Opere, Drame i Tehnike utvrđuju sukladno dnevnom, tjednom i mjesečnom repertoarnom planu, ravnatelji Opere, Drame i rukovoditelj Tehnike.
(3) Kazališni umjetnici obvezni su, bez obzira u koju su umjetničku cjelinu raspoređeni, sudjelovati u radu druge umjetničke ustrojstvene cjeline, kada to nalaže repertoar, i to bez posebne naknade.
(4) Obveza sudjelovanja iz stavka 3. ovog članka odnosi se na predstave, svečane izvedbe, koncerte, reklamne priredbe, razne programe, snimanje svih vrsta fonograma, videograma, u svim radijskim, televizijskim, filmskih i ostalih snimanja predstave, ako taj rad ulazi u program djelatnosti Poslodavca ako se radi o snimanju u svrhu promidžbe poslodavca i slično.
(5) Kazališni umjetnici obvezni su, sukladno radnom mjestu na koje su raspoređeni, sudjelovati u priredbama svih umjetničkih cjelina Poslodavca.
(6) U radnom tjednu kazališni umjetnici imaju obvezu obavljati:
- individualne pripreme,
- zajedničke pripreme - pokuse,
- javne nastupe.

(7) Radno vrijeme kazališnih umjetnika uređuje se brojem termina koji se sastoje od vremena provedenog na individualnoj pripremi i vremena provedenog na probama i izvedbama kazališnih programa.
(8) Vrijeme individualne pripreme iznosi do tri sata dnevno.

(9) Pravila i radne obveze zaposlenih u Direkciji Opere HNK u Osijeku kod održavanja proba i predstava kazališta:

- priprema i interpretacija odgovarajućih dionica u opernim i baletnim predstavama i drugim glazbeno-scenskim djelima u sklopu ostvarenja programa kazališta,
- suradnja s dirigentom, redateljem i svim ostalim sudionicima predstave, poštujući hijerarhiju u orkestru (dirigent, koncertni majstor, vođa dionice itd.)
- sudjelovanje u koncertnim, dramskim i baletnim predstavama u svojstvu člana orkestra na odgovarajućem mjestu, a u sklopu ostvarenja programa kazališta i organizaciji kazališta,
- obvezan dolazak na predstavu 60 minuta prije početka,
- obvezan ostanak do kraja predstave, uključujući i aplauz
- nastupi u okviru scenske glazbe koja se izvodi iza scene su uključeni u redovnu radnu obvezu članova orkestra,
- orkestralna proba traje 3 sata (1 pauza od 20 minuta),
- sjedeće probe traju 4 sata (2 pauze po 20 minuta),
- orkestralno-režijska proba traje 4 sata (2 pauze po 20 minuta),
- prva generalna proba traje 4 sata, s mogućnošću produženja još za 2 sata – takav dodatni rad se obračunava kao dodatni pokus cijelom ansamblu,
- generalna proba traje u pravilu koliko i predstava, uz moguće dodatne korekcije od najviše 1 sata,
- članovi Orkestra moraju biti prisutni najmanje 15 minuta prije početka probe, odnosno predstave, sa već USVIRANIM instrumentima
- ugađanje Orkestra se obavlja 5 minuta prije početka probe, odnosno predstave,
- upjevavanje prije predstave, generalne probe ili prije orkestralne probe traje 15 minuta,
- na akustičnoj probi (gostovanju) članovi su obvezatni biti prisutni 2 sata prije izvedbe,
- u jednom danu moguća su 2 termina, s time da je najviše jedan trosatni, a drugi četverosatni termin,
- član Orkestra ne smije napuštati prostor za Orkestar za vrijeme trajanja predstave ili probe,
- član Orkestra obvezan je na predstavama i koncertima nastupati u propisanoj odjeći,
- između dviju proba ili između probe i predstave mora proći najmanje 6 sati odmora
- članovi zbora Opere i solisti dužni su doći na predstavu barem jedan sat ranije,
- u radno vrijeme opernih umjetnika uračunavaju se priprema za predstavu ili probu (oblačenje, šminkanje ili upjevavanje)
- radno vrijeme pjevača opernog zbora sastoji se od individualnih priprema, probi i predstava
- upjevavanje prije predstave, generalne probe ili prije orkestralne probe traje 15 minuta

(10) Pravila i radne obveze zaposlenih u Direkciji Drame HNK u Osijeku kod održavanja proba i predstava kazališta:

- sudjelovanje u svim programima kazališta, kako u svojoj ustrojbenoj jedinici, tako i u ostalima
- pokus može trajati najviše šest (6) sati ukoliko isti dan nema predstave,
- obvezan dolazak na predstavu 60 minuta prije početka i ostanak do kraja predstave, uključujući i aplauz, (uz satnicu vezanu za predstavu uračunava se priprema za istu: potrebno vrijeme za kostim, masku i frizuru, te 30 minuta nakon završetka predstave tokom kojeg se umjetnik mora presvući, skinuti šminku i frizuru,
- proba može biti raspoređena u prijepodnevnim i poslijepodnevnim terminima u sveukupnom trajanju od 7 sati (4 + 3 sata),
- tijekom trajanja probe nakon svakih sat i pol određuje se pauza u trajanju od petnaest (15) min,

- pauza između prijepodnevnih i poslijepodnevnih termina ili predstava ne može biti manja od četiri stana, s tim da se kao početak poslijepodnevnog termina računa 15 minuta prije početka probe odnosno 60 minuta prije početka predstave,
- generalne probe mogu trajati dva (2) sata duže od predstave,
- prisutnost svih sudionika mora biti najmanje 15 minuta prije početka probe, izuzev kostimskih proba kada moraju biti nazočni 60 minuta prije početka kostimske probe,
- ukoliko umjetnik u istom danu ima probu i predstavu, prijepodnevna proba ne može trajati duže od 4 sata te između kraja prijepodnevne probe i 60 minuta prije početka predstave mora proći 4sata,

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 20.

(1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti tako da u pojedinim vremenskim razdobljima traje duže od punoga radnog vremena, a u drugim razdobljima kraće. Radno se vrijeme može preraspodijeliti za razdoblje od četiri mjeseca. O preraspodjeli odlučuje poslodavac.
(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Članak 21.

(1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
(2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
(3) Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna se plaća i sva druga materijalna prava utvrđena Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji uređuje pitanje plaća određuju razmjerno vremenu rada na koje su zasnovali radni odnos, osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 22.

(1) Tijekom radnoga vremena 6 i više sati u jednome danu, stanka traje 30 minuta.
(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
(3) U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
(4) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće ili će mu to vrijeme preraspodijeliti.
(5) Raspored stanke iz prethodnih stavaka odrediti će se po potrebi posebnom odlukom Poslodavca, odnosno ravnatelji i/ili voditelji ustrojstvenih jedinica, svaki za ustrojstvenu jedinicu kojom rukovodi.

DNEVNI ODMOR

Članak 23.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

(2) U slučaju trajanja dnevnog odmora kraćeg od dvanaest sati, ali ne manje od deset sati, Poslodavac je dužan, u daljnjem razdoblju od osam dana, osigurati zamjenski dnevni odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora između dva radna dana.

TJEDNI ODMOR

Članak 24.

(1) Radnik ima pravo na neprekidni tjedni odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata neprekidno, a kojem se pribraja dnevni odmor.
(2) Dan tjednog odmora je u pravilu nedjelja.
(3) Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna, a najduže u razdoblju sljedeća dva tjedna.
(4) Ako se tjedni odmor, zbog potreba posla, ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema poslodavčevoj odluci.
(5) Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon četrnaest dana neprekidnog rada.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 25.

(1) Radnik ima pravo, za svaku kalendarsku godinu, na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju od 20 dana, ako zakonom nije drugačije određeno, do najviše 30 radnih dana.
(2) Ovako utvrđenom trajanju godišnjeg odmora, dodaju se još i dani godišnjeg odmora, prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. s obzirom na složenost poslova:
- radnicima sa završenim preddiplomskim i diplomskim stručnim ili sveučilišnim studijem ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem.....5 dana
- radnicima SSS, VKV i KV.....3 dana
- radnicima NSS.....2 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
- do 5 godina radnog staža.....1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža.....2 dana
- od 10 do 15 godina radnoga staža.....3 dana
- od 15 do 20 godina radnoga staža.....4 dana
- od 20 do 25 godina radnoga staža.....5 dana
- od 25 do 30 godina radnoga staža.....6 dana
- od 30 i više godina radnog staža.....8 dana
3. s obzirom na radne uvjete:
- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim opterećenjima ili posebnim radnim uvjetima.....3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom.....2 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom.....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po.....1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na drugu djecu.....3 dana

- radniku sa invaliditetom.....2 dana

5. prema doprinosu na radu:
- ako je tijekom godine dobitnik javne nagrade i priznanja.....2 dana

Članak 26.

(1) Trajanje godišnjeg odmora za radnike koji godišnji odmor koriste zajednički, u jednakom trajanju, uz odgovarajuću primjenu kriterija iz članka 25. Pravilnika, Poslodavac će utvrditi posebnom odlukom.

Članak 27.

(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani, subote i nedjelje.
(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 28.

(1) Odluku o početku i završetku korištenja godišnjeg odmora donosi intendant.
(2) Radnik koristi godišnji odmor tijekom godine, u skladu sa planom godišnjih odmora, a prema kriterijima utvrđenim Pravilnikom.
(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, a dužan ga je iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.
(4) Radnik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora uz prethodno odobrenje intendanta.

RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

Članak 29.

(1) Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika, iako ga isti ne obvezuju.
(2) Raspored korištenja godišnjeg odmora Poslodavac je dužan donijeti najkasnije do 30. svibnja tekuće godine.
(3) Radnika se mora, najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora, obavijestiti o ukupnom trajanju godišnjeg odmora i o razdoblju njegova korištenja.

Članak 30.

(1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke poslodavca.
(2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavak korištenja godišnjeg odmora.
(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
(4) Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi.
(5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
(6) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

PLAĆENI DOPUST

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka — 3 radna dana
- rođenje djeteta ili posvojenje djeteta — 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja, očuha ili maćehe, posvojitelja, brata ili sestre i unuka — 5 radnih dana
- smrt djeda ili bake te roditelja supružnika — 2 radna dana
- selidbe — 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi za svako davanje — 2 radna dana
- bolest supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja, očuha ili maćehe, posvojitelja, unuka ili osobe s kojom žive u zajedničkom kućanstvu — 5 radnih dana
- pripremanje i polaganje stručnog ispita prvi put — 10 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama, sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. — 3 radna dana
- elementarne nepogode — 5 radnih dana.

(2) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 32.

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

Članak 33.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
(2) Ako okolnost iz članka 31. Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 34.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 35.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, radi sudjelovanja na stručnim seminarima i savjetovanjima i u drugim slučajevima.
(2) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 36.

(1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 37.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj za vrijeme trajanja radnog odnosa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih poslova, osim na njezin prijedlog.
(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
(3) Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan na njen prijedlog ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.
(4) Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnika.
(5) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovog članka prestaje i sporazum iz istoga stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila temeljem ugovora o radu.

Članak 38.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.
(2) Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.
(3) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onog dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.
(4) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 39.

(1) Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.
(2) Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kad ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.
(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovog članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 40.

(1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.
(2) Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 41.

(1) Radniku koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 42.

(1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
(2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 43.

(1) Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 44.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, u slučaju kada je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 45.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka radniku može dati samo intendant.
(3) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
(4) Pravo Poslodavca iz stavka 3. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je ovlaštena osoba za zastupanje poslodavca saznala za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(5) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac, po ovlaštenoj osobi za zastupanje, znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
(6) Ovlaštena osoba za zastupanje Poslodavca može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 5. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.
(7) Kazališni umjetnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca ne može obavljati umjetničke poslove izvan HNK u Osijeku bez prethodne pisane suglasnosti intendanta, koja se daje na pisani zahtjev kazališnog umjetnika. Suglasnost mora sadržavati uvjete obavljanja određenog posla.
(8) Na temelju pisane suglasnosti intendanta, kazališni umjetnik može surađivati s drugim ustanovama, ako taj rad nije u koliziji s programom rada Poslodavca.
(9) Za slučaj da kazališni umjetnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca obavlja umjetničke poslove izvan HNK u Osijeku odnosno surađuje s drugim ustanovama bez prethodne pisane suglasnosti intendanta, Poslodavac može od kazališnog umjetnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za račun poslodavca, odnosno da mu radnik – kazališni umjetnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Članak 46.

(1) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.
(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovog članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

OBVEZE RADNIKA

Članak 47.

(1) Radnici su obvezni svoje dužnosti predviđene opisom poslova radnog mjesta sadržanim u ugovoru o radu koji su zaključili s poslodavcem obavljati savjesno, stručno, odgovorno, predano i na vrijeme, sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske koji su na snazi u vrijeme obavljanja radnih dužnosti.
(2) U radnom odnosu, nakon sklapanja ugovora o radu, radnici su dužni pridržavati se odredbi Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika, podzakonskih akata, kao i drugih općih akata i odluka koje donosi Poslodavac po ovlaštenoj osobi, a u svezi s radnim odnosom.
(3) Radnici su dužni u svom radu, djelovanju i ponašanju tijekom obavljanja radnih obveza sadržanim u ugovoru o radu, koji su zaključili s Poslodavcem, pridržavati se moralnih načela te načela profesionalne i poslovne etike.

Članak 48.

(1) Radnici odgovaraju za povredu radne dužnosti ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju pozitivnih propisa Republike Hrvatske i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi s radom.
(2) Povreda radne dužnosti iz prethodnog stavka, neizvršavanjem ili neurednim izvršavanjem obveza iz radnog odnosa, postupanjem protivno odredbama ovog Pravilnika, te narušavanje ugleda poslodavca i radnika poslodavca predstavlja povredu radne dužnosti uslijed koje radnik odgovara poslodavcu.

RADNE OBVEZE RADNIKA

Članak 49.

(1) Na radu i u svezi s radom radnici poslodavca imaju naročito sljedeće obveze:

- da poslove i radne zadaće obavljaju savjesno, stručno, odgovorno, predano i na vrijeme, sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske koji su na snazi u vrijeme obavljanja radnih dužnosti;
- da čuvaju i racionalno koriste povjerenu im opremu, uređaje i ostalu imovinu Poslodavca
- da uredno dolaze na rad i da se u vrijeme rada ne udaljavaju iz poslovnog prostora Poslodavca bez znanja i odobrenja nadležne osobe
- da najkasnije u roku od 48 sati obavijeste ovlaštenu osobu Poslodavca o razlozima spriječenosti za dolazak na rad, osim ako se ne radi o primjeni čl. 42. Pravilnika;
- da se pridržavaju zaštitnih mjera na radu i upotrebljavaju zaštitna sredstva, a u slučaju nedostatka istih da o tome bez odgode obavijeste nadležnu osobu;
- da čuvaju poslovnu tajnu;
- da sudjeluju u otklanjanju opasnosti koje ugroze poslodavca ili mu neposredno predstoje.

(2) Radnim obvezama smatraju se i druge radne obveze koje su utvrđene zakonom, podzakonskim aktima i drugim općim aktima Poslodavca.

POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 50.

(1) Radnici odgovaraju za povredu radne dužnosti ako povjerene poslove ne obavljaju sukladno utvrđenim obvezama, prirodi posla, savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju pozitivnih propisa Republike Hrvatske i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi s radom.
(2) Kaznena odgovornost radnika ne isključuje odgovornost za povredu radne obveze, ako djelo koje je predmet kaznenog postupka ujedno predstavlja i povredu radne obveze.
(3) Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za povredu radne obveze ako je izvršeno djelo propisano kao povreda radne obveze.
(4) Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog nekoj od ovlaštenih osoba kod Poslodavca za provođenje mjera pregleda, odnosno, utvrditi način nadzora i kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca. Izdavanje naloga i davanje ovlaštenja uređuje se posebnim aktom, odnosno, odlukom Poslodavca

Članak 51.

(1) Povrede radnih obveza koje radnik počini u svom radu mogu biti lakše i osobito teške.

Članak 52.

(1) Lakše povrede radnih obveza posebno predstavljaju:
- neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
- neopravdano kašnjenje na rad;
- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena, nepažljivo (obična nepažnja) ili nemarno rukovanje opremom i/ili kazališnim rekvizitima, uređajima, alatom, uslijed čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta;
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla;
- neobavještavanje ovlaštene osobe poslodavca u roku od 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju;
- nepristojno i neprimjereno ponašanje;
- druge radnje koje mogu negativno utjecati na radni proces, a ne mogu se podvesti pod teže povrede radnih obveza.

Članak 53.

(1) Osobito teške povrede radnih obveza posebno predstavljaju:

- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od dva puta u periodu od jedne godine;
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadaća pod utjecajem opojnih sredstava (narkotici i alkohol - dozvoljena količina alkohola u krvi je 0,0 promila), konzumiranje istih tijekom radnog vremena, te odbijanja alkotestiranja i testiranja na opojne droge koje poslodavac provodi tijekom radnog vremena radnika;
- pušenje u radnom prostoru, osim na mjestima koja su posebno označena, odnosno na mjestima gdje je pušenje dozvoljeno odlukom poslodavca;
- sukob radnika s poslodavcem, napad na čast i ugled poslodavca klevetom, uvredom i sl.;
- izazivanje ili sudjelovanje u neredima ili tučnjavi na radnom mjestu i u krugu radnih prostorija poslodavca, kao i poticanje na nered ili tučnjavu ,rješavanje nesporazuma tjelesnim i verbalnim obračunima;
- lažiranje (falsificiranje) isprava, odnosno dokumenata na radu ili u svezi s radom;
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlasti iz djelokruga rada s ciljem pribavljanja materijalne koristi;
- neopravdano odbijanje izvršenja radnih zadataka;
- odbijanje zakonito naloženog prekovremenog rada;
- kazneno djelo na štetu poslodavca (npr. krađa imovine poslodavca);
- nezadovoljavajući rezultati rada radnika uslijed nezalaganja radnika;
- obavljanje privatnih poslova za vrijeme rada;
- zlouporaba privremene nesposobnosti za rad (bolovanja);
- neopravdano izostajanje s rada ili napuštanje radnog mjesta;
- uzrokovanje značajne štete radnika poslodavcu nesavjesnim ili nemarnim radom;
- istupi u javnosti kojim se teško narušava ugled poslodavca iznošenjem neistina o radu Hrvatskog narodnog kazališta u Osijeku ili neistina o drugim radnicima i/ili vanjskim suradnicima ustanove;
- neumjesne šale, nedolični komentari na društvenim mrežama o radu kazališta, radu drugih zaposlenika kazališta ili općenito o zaposlenicima kazališta, te sudjelovanje u neumjesnim komunikacijama na društvenim mrežama koje mogu naštetiti ugledu kazališta- odavanje poslovne ili profesionalne tajne određene zakonom ili drugim propisima, ili onoga što se po naravi stvari smatra poslovnom tajnom ustanove, a odavanje čega može štetiti poslovnim interesima poslodavca;
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara;
- svaka vrst diskriminacije na temelju rasne, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije;
- svako seksualno uznemiravanje drugih radnika;
- neprijavljivanje povrede radne obveze počinjene od strane jednog ili više radnika poslodavca u roku određenom ovim Pravilnikom;
- korištenje službenih vozila i uređaja u privatne svrhe.

MJERE ZA POVREDU RADNIH OBVEZA

Članak 54.

(1) Za povrede radne obveze iz članka 51. radniku se mogu izreći mjere:

1. pisanog upozorenja,
2. redovitog otkaza,
3. izvanrednog otkaza,
4. naknade štete.

Članak 55.

(1) Prema težini povrede, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati, nadležno tijelo/odgovorna osoba Poslodavca će ocijeniti koju od mjera treba primijeniti prema radniku.

POSTUPAK UTVRĐIVANJA OSOBITO TEŠKE POVREDE RADNE OBVEZE

Članak 56.

(1) Postupak utvrđivanja osobito teške povrede radne obveze pokreće se pisanom prijavom ili usmenom prijavom danom na zapisnik zbog povrede radne obveze radnika, a na temelju spoznaja o činjenicama povrede radnih obveza. Prijava se podnosi ovlaštenoj osobi za zastupanje kod Poslodavca ili drugoj osobi koju ta osoba ovlasti na zaprimanje prijava.

(2) Prijavu iz prethodnog stavka može podnijeti svaki radnik Poslodavca, te osoba koja ima opravdan pravni interes.

(3) Radnici Poslodavca su dužni neposredno nakon saznanja za povredu, a najkasnije u roku od 3 dana, podnijeti prijavu iz stavka 1. ovog članka.

(4) Prijava zbog osobito teške povrede radne obveze mora sadržavati:

- ime i prezime radnika protiv kojeg se zahtijeva pokretanje postupka,
- opis i vrijeme učinjene povrede,
- činjenice koje su od važnosti za utvrđivanje povrede radne obveze.

Članak 57.

(1) Prijava zbog osobito teške povrede radne obveze odbaciti će se ukoliko prijavljeno djelo ne predstavlja osobito tešku povredu radne obveze ili ako se utvrdi da navodi u prijavi nisu točni ili da nisu potkrijepljeni odgovarajućim dokazima.

Članak 58.

(1) Ako se ocijeni da je prijava zbog osobito teške povrede radne obveze osnovana, pisanim putem će se pozvati radnika na iznošenje obrane sukladno odredbama Zakona o radu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

(2) Ne iznošenje obrane radnika na način da istu odbije iznijeti ili da se ogluši na poziv za davanje obrane ne smatra se priznavanjem navoda iz prijave zbog povrede radne obveze, što ne utječe na konačno donošenje odluke u postupku utvrđenja osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 59.

(1) Ovlaštena osoba za provođenje postupka utvrđivanja osobito teške povrede radne obveze dužna je tijekom cijelog postupka prikupljati dokaze radi provjere činjeničnih navoda iz podnesene prijave, prilikom kojeg prikupljanja je dužna s jednakom pažnjom ispitivati i utvrđivati činjenice koje terete radnika, kao i one koje mu idu u korist.

(2) Dokaz saslušanjem svjedoka provodi se uzimanjem iskaza svjedoka na zapisnik pred ovlaštenom osobom za provođenje postupka utvrđivanja osobito teške povrede radne obveze i jednim ili više svjedoka, te se nakon tako danog iskaza na zapisnik, isti zapisnik ovjerava potpisima prisutnih osoba.

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo upoznavanja i razgledavanja svih spisa i predmeta koji imaju služiti kao dokaz u postupku utvrđenja osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 61.

(1) Ako se nakon provedenog dokaznog postupka utvrdi da radnik nije učinio osobito tešku povredu radne obveze koja mu se stavlja na teret ili da postoje okolnosti koje isključuju njegovu odgovornost ili da nema dokaza o učinjenoj povredi donosi se odluka kojom se radnik oslobađa odgovornosti za osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.
(2) Ako se temeljem provedenog postupka utvrdi da je radnik počinio osobito tešku povredu radne obveze i da je za njeno izvršenje odgovoran donijet će se odluka o izricanju odgovarajuće mjere primjenom odredbi Pravilnika.

Članak 62.

(1) Odluka o utvrđenju osobito teške povrede radne obveze i izricanju mjere sastavlja se u pisanom obliku.
(2) Odluka ima uvod, izreku i obrazloženje.

Članak 63.

(1) Odluka se dostavlja radniku prema pravilima o dostavi utvrđenim Pravilnikom ili Zakonom o radu.

Članak 64.

(1) Ako radnik smatra da mu je odlukom Poslodavac povrijedio njegovo pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave iste odluke podnijeti Poslodavcu zahtjev za zaštitu prava. Za donošenje odluke o zahtjevu za zaštitu prava radnika nadležno je Kazališno vijeće.
(2) Podneseni zahtjev za zaštitu prava ne odgađa izvršenje izrečene mjere.
(3) Poslodavac nije dužan donijeti odluku o podnesenom zahtjevu za zaštitu prava.
(4) Nepravovremeno podnesen zahtjev za zaštitu prava ili zahtjev za zaštitu prava koji je podnesen od neovlaštene osobe odbaciti će se.

EVIDENCIJA POSTUPAKA ZA UTVRĐIVANJE POVREDE RADNE OBVEZE

Članak 65.

(1) O postupcima za utvrđivanje osobito teške povrede radne obveze vodi se posebna evidencija, koju evidenciju u pravilu vodi kadrovska služba Poslodavca.
(2) Evidencija postupaka za utvrđivanje osobito teške povrede radne obveze sadrži:

- ime i prezime radnika protiv kojeg se vodio postupak za utvrđivanje povrede radne obveze,
- opis poslova na kojima radi,
- odluku kojom se radnik oslobađa odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa ili kojom se uslijed utvrđene odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa izriče odgovarajuća mjera.

ZASTARA

Članak 66.

(1) Pravo na pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje osobito teške povrede radne obveze zastarijeva u roku od 6 mjeseci od dana saznanja za povredu, odnosno istekom roka od 1 godine od dana učinjene povrede.
(2) Ako radnja kojom je počinjena povreda radne obveze povlači kaznenu odgovornost pravo na pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje osobito teške povrede radne obveze i pravo na izricanje mjera zastarijeva u roku od 1 godine od dana saznanja za povredu i počinitelja, ali se taj postupak ne može voditi nakon što nastupi zastara prava na kazneni progon.

POJEDINAČNA ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 67.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici 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 koji na radu ili u svezi 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.

POSTUPAK ZA NAKNADU ŠTETE

Članak 68.

(1) Svaki radnik dužan je osobno ili putem neposredno nadređene osobe prijaviti štetu nastalu kod poslodavca.
(2) Prijava se podnosi pisanim putem ili usmeno – davanjem izjave na zapisnik.

Članak 69.

(1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za štetu radnika provodi se primjenom odredbi Pravilnika koje uređuju postupak utvrđivanja osobito teške povrede radne obveze.

Članak 70.

(1) Pored određenja iz članka 67., pretpostavke za odgovornost radnika za štetu su sljedeće:

- da je počinjena šteta imovinska (umanjenje imovine i sprječavanje njezina povećanja) ili neimovinska (povreda prava osobnosti);
- da je šteta nastala na radu ili u svezi s radom određenim činom ili propustom radnje radnika ili dužnosti na koju je bio obvezan, odnosno ako radnja nije izvršena na način i u vrijeme kako je to radnik bio obvezan učiniti;
- da postoji odgovornost radnika za nastalu štetu.

Članak 71.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećene stvari po stručnoj komisiji sastavljenoj iz redova radnika koji prema osobnim svojstvima i kvalifikacijama su sposobni nepristrano, neovisno i stručno procijeniti visinu nastale štete.
(2) Stručna komisija iz prethodnog stavka imenuje se odlukom intendanta, koja odluka se po donošenju, bez odgode, dostavlja članovima komisije uz naznaku u kojem roku su dužni pristupiti poduzimanju radnji potrebnih za utvrđenje visine štete. Imenovani članovi su dužni postupiti po takvoj odluci.
(3) Ukoliko imenovani član stručne komisije smatra da postoje razlozi koji dovode u sumnju njegovu pristranost u postupku utvrđivanja štete, dužan je, bez odgode, o istim razlozima pisano izvijestiti intendanta.
(4) Ako se šteta ne može utvrditi putem stručne komisije, poslodavac može zatražiti utvrđenje štete putem osoba koje nisu zaposlene kod njega, koje osobe moraju biti nepristrane, neovisne i stručne, ili vještačenjem.

ODGOVORNOST POSLODAVCA

Članak 72.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1.ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

UNAPRIJED ODREĐENI IZNOS NAKNADE ŠTETE

Članak 73.

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nesrazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete. Osobito za
(2) Radnik je dužan platiti unaprijed određene iznose naknade štete (paušalna naknada štete) za sljedeće štetne radnje:

- neopravdani izostanak s posla 300,00 kn za svaki dan izostanka
- neopravdano kašnjenje na posao 50,00 kn za prvih 30 min i za svakih daljnjih 30 min, s time, da je max. iznos 250,00 kn dnevno
- samovoljno napuštanje posla 50,00 kn za prvih 30 min i za svakih daljnjih 30 min, s time, da je max. iznos 250,00 kn dnevno
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje poslova bez većih štetnih posljedica 200,00 kn
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje poslova s većim štetnim posljedicama 600,00 kn
- nedozvoljeno korištenja sredstava poslodavca bez većih štetnih posljedica 200,00 kn
- nedozvoljeno korištenja sredstava poslodavca s većim štetnim posljedicama 500,00 kn
- izazivanje i sudjelovanje u neredima, svađi ili tučnjavi za vrijeme rada 300,00 kn
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara bez većih štetnih posljedica 400,00 kn
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara s većim štetnim posljedicama 1.000,00 kn
- odavanje poslovne ili profesionalne tajne bez većih štetnih posljedica 200,00 kn
- odavanje poslovne ili profesionalne tajne s većim štetnim posljedicama 600,00 kn
- odbijanje neophodne suradnje s drugim radnicima bez većih štetnih posljedica 200,00 kn
- odbijanje neophodne suradnje s drugim radnicima s većim štetnim posljedicama 200,00 kn
- obavljanje poslova pod utjecajem opojnih sredstava ili alkohola 500,00 kn
- prestanak rada prije isteka otkaznog roka 700,00 kn

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.
(4) Odluka o naknadi štete u paušalnom iznosu donosi se kao mjera povrede radne obveze.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 74.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

- kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 75.

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

Članak 76.

(1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Članak 77.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

(2) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
(3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Članak 78.

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 79.

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
(3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 80.

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

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja 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 81.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

OTKAZNI ROKOVI

Članak 82.

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

(2) 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, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

(4) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 83.

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

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za Poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.
(7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 84.

(1) Odredbe Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

OTPREMNINA

Članak 85.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.
(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
(3) Ako zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
(4) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez na dohodak, a koja sredstva se osiguravaju iz vlastitog prihoda Poslodavca.

DOSTAVA ODLUKE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 86.

(1) Odluke o pravima i obvezama radnika poslodavca, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se radnicima u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena. Kada radnik odbije primitak na mjestu rada, odnosno u prostorijama Poslodavca, osoba koja mu taj akt uručuje naznačit će to na aktu uz potpis i datum odbijanja primitka. U tom slučaju smatra se da je dostava odluke izvršena danom koji je naznačen kao datum odbijanja primitka odluke.
(2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se:
- preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika navedenu u ugovoru o radu koji je potpisao sa Poslodavcem te koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi Poslodavac, pri čemu se odluka smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član kućanstva radnika,

ili
- elektroničkim putem na adresu elektroničke pošte koju je u ugovoru o radu ili posebnoj izjavi naznačio radnik kao adresu za komunikaciju s Poslodavcem, i to pod uvjetom da je radnik

dao izričiti pristanak na takvo obavljanje dostave odluka o pravima i obvezama radnika, u kojem slučaju se dostava elektroničkim putem smatra obavljenom u trenutku kad je pismeno zabilježeno na poslužitelju za primanje takvih poruka.

(3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi radnika ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca. Protekom roka od osam dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi radnika dostavljena radniku. Ovlaštena osoba poslodavca će na primjerku istaknute odluke zabilježiti podatke o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom radniku.

INOVACIJE, IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 87.

(1) Radnik je dužan o svakom izumu, tehničkom unapređenju, korisnom prijedlogu ili drugom vidu stvaranja nekog autorskog djela tijekom radnog odnosa i ostvarenog na radu ili u svezi s radom obavijestiti intendanta.
(2) Za izum koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je u svezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisanim putem ponuditi ustupanje prava na izum. Poslodavac je dužan očitovati se o ponudi radnika u roku mjesec dana radi korištenja obveznog prava o prvokupu.
(3) Podatke o izumu ili drugom vidu stvaranja iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćavati trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.
(4) Izum ili drugi vid stvaranja iz stavka 1. ovog članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu.
(5) Visinu naknade iz prethodnog stavka određuje intendant, a može ju odrediti u apsolutnom iznosu ili u mjerljivom udjelu od ostvarenog financijskog učinka izuma i tehničkog unapređenja. O takvoj nagradi radnik i Poslodavac zaključit će posebni ugovor.
(6) Radnik potpisom ugovora o radu priznaje Poslodavcu sva autorska imovinska prava koja je stvorio u izvršenju svojih radnih obveza po ugovoru o radu ili koja su proizašla iz njegovog osposobljavanja po Pravilniku.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 88.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
(2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi 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.
(3) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka
(4) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je kako u pogledu radnika, tako i u pogledu osobe koja traži zaposlenje kod Poslodavca.
(5) Poslodavac je dužan zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

Članak 89.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Poslodavac ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika Poslodavca prema drugim osobama s kojima radnici Poslodavca dolaze u dodir tijekom njihovog rada kod Poslodavca.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Poslodavac radnicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 88. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

(5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, sukladno relevantnim odredbama Pravilnika.

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

Članak 90.

(1) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u daljnjem tekstu: pritužba).

(2) Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 91.

(1) Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi imenuje intendant pisanom odlukom do opoziva.

(2) U slučaju spriječenosti ovlaštene osobe za primanje i rješavanje pritužbi ili da se protiv nje podnosi pritužba, na postupak podnošenja i rješavanja pritužbe primijeniti će se na odgovarajući način odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na postupak utvrđivanja povrede radne obveze.

Članak 92.

(1) Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

(2) Po zaprimanju pritužbe ovlaštena osoba je dužna u roku od tri dana od dana zaprimanja pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

(3) U postupku ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba ispitati će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi te po potrebi provesti saslušanja drugih radnika koji bi mogli imati neposredna saznanja o navodima pritužbe.

(4) O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se odgovarajući zapisnik.

(5) U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 93.

(1) U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi osnovanost pritužbe, Poslodavac je dužan bez odgode pokrenuti postupak utvrđenja povrede radne obveze te u istom koristiti sve nalaze prikupljene u postupku utvrđivanja osnovanosti pritužbe.

Članak 94.

(1) Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 95.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnostima 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 sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.
(3) Radnik je u provedbi mjera zaštite na radu i sigurnosti na radu obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobito zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.
(4) Poslodavac je dužan urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 96.

(1) Za slučajeve koji nisu uređeni Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i Zakona o kazalištima te njihovim podzakonskim aktima, Kolektivnog ugovora, ugovora o radu, odluka i akata Poslodavca.
(2) Pravilnik mijenja se i nadopunjuje na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.
(3) Tumačenje odredbi Pravilnika daje Kazališno vijeće.

Članak 97.

(1) Pravilnik stupa na snagu protekom roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca, te se primjenjuje sa istim danom.
(2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 23. listopada 2009. godine.

PREDSJEDNICA KAZALIŠNOG VIJEĆA
HNK u Osijeku
Giordana Lesinger

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca 05. VELJAČE 2021. godine, a stupa na snagu 14. VELJAČE 2021. godine.