Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 123/17 i 98/2019), članka 17. i članka 34. Statuta Gradskog kazališta Marina Držića, na prijedlog ravnatelja Gradskog kazališta Marina Držića Paolo Tišljarić, Kazališno vijeće Gradskog kazališta Marina Držića dana 28.10.2020. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

Osnovne odredbe

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Gradskog kazališta Marina Držića (u daljnjem tekstu: **Kazalište** ili **poslodavac**) za koja je Zakonom o radu (Narodne novine br. 93/14, 123/17 i 98/19, u daljnjem tekstu: **Zakon o radu**), propisano odnosno dopušteno da se urede pravilnicima o radu.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika treba tumačiti na način koji je najpovoljniji za radnika, a ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom, ugovorom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu ili drugim propisom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Kazalište će radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Prije stupanja na rad, radniku se omogućuje uvid u Pravilnik o radu i druge akte kojima su uređeni prava i obveze iz radnog odnosa, kao i u ostale opće akte Kazališta.

Članak 4.

Kazalište zapošljava kazališne umjetnike te stručne i druge kazališne radnike.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj.

Ako su Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima (Narodne novine br. 71/06, 121/13, 26/14 i 98/19, u daljnjem tekstu: **Zakon o kazalištima**), drugim propisom ili kolektivnim ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja te uvjete ispunjava.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga posredno ili neposredno onemogućuje ili bitno ometa, ili bi ga mogla onemogućiti ili bitno omesti u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava ili bi mogla ugroziti život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi ili može doći u kontakt prilikom izvršenja ugovora o radu.

Radni odnos s kazališnim umjetnicima

Članak 5.

Kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos u Kazalištu ugovorom o radu na određeno ili neodređeno vrijeme sukladno kadrovskom planu Kazališta.

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 ravnatelja i suglasnost Kazališnog vijeća.

Kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju javnog natječaja koji se objavljuje u dnevnom tisku.

Članak 6.

Javni natječaj raspisuje i provodi ravnatelj.

Kazališni umjetnici prijavljeni na javni natječaj dužni su pristupiti audiciji.

Članak 7.

Audiciju provodi audicijsko povjerenstvo koje imenuje ravnatelj, a sastoji se od pet članova.

Članovi povjerenstva mogu biti osobe izvan Kazališta, s time da se većina članova imenuje iz reda kazališnih umjetnika zaposlenih u Kazalištu.

O audiciji se vodi zapisnik, a audicija se može snimiti audio odnosno video zapisom prema odluci audicijskog povjerenstva.

Kandidati prijavljeni na javni natječaj moraju biti pravovremeno upoznati s datumom i mjestom održavanja audicije.

Audiciji mogu pristupiti kandidati koji ispunjavaju uvjete iz javnog natječaja.

Uvjeti koje moraju ispunjavati kandidati utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji radnih mjesta s popisom poslova, uvjetima i pripadajućim koeficijentima u Gradskom kazalištu Marina Držića.

S kandidatom koji nije zadovoljio na audiciji ne može se sklopiti ugovor o radu.

Odluku o sklapanju ugovora o radu donosi ravnatelj na temelju ocjene audicijskog povjerenstva.

Rezultat audicije ili ocjena audicijskoj povjerenstva ne obvezuju Kazalište na sklapanje ugovora o radu.

Prethodno provjeravanje sposobnosti

Članak 8.

Prije sklapanja ugovora poslodavac može obaviti prethodnu provjeru stručnih i drugih sposobnosti radnika.

U slučaju iz prethodnog stavka, poslodavac će odlučiti koji će se oblik provjeravanja primijeniti (audicija, test, obavljanje određenog radnog zadatka ili drugo) i odrediti način na koji će se provesti provjeravanje.

Postupak prethodnog provjeravanja stručnih i drugih sposobnosti radnika nije obvezan za poslodavca, a njegovi ga rezultati ne obvezuju.

Probni rad

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:
- mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema;
- dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

Probni rad s kazališnim umjetnicima, neovisno o stručnoj spremni radnika, može se ugovoriti u trajanju do šest mjeseci.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

Članak 10.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu mora biti obrazložen i u pisanom obliku, te uz otkazni rok od 7 dana.

Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz iz prethodnog stavka ovog članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatra će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

U slučaju da dostava otkaza radniku nije bila ili nije mogla biti obavljena zbog krivnje radnika (npr. očito izbjegava preuzeti otkaz odnosno pošiljku, nedostupan je, i slično), dostava radniku će se obaviti putem oglasne ploče Kazališta. U tom slučaju, dostava otkaza radniku smatrat će se izvršenom protekom osmog dana od dana stavljanja otkaza na oglasnu ploču.

Plaće, naknade i ostala materijalna prava radnika

Članak 11.

Za obavljeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću.

Za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za svo vrijeme bolovanja, a najduže u trajanju propisanom Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine br. 80/13, 137/13 i 98/19). Naknada plaće pripada radniku samo za dane, odnosno sate, za koje b imao pravo na plaću da radi prema propisima o radu, ako Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine br. 80/13, 137/13 i 98/19) nije drukčije propisano.

Plaća radnika sastoji se od:

- osnovne plaće;
- stimulativnog dodatka, ako je to određeno posebnom odlukom Kazališta i ako su za to osigurana posebna sredstva.

Članak 12.

Plaću, naknade i ostala materijalna prava radnici ostvaruju u skladu s odredbama ugovora o radu, kolektivnog ugovora i općim aktima Kazališta.

Članak 13.

Iznimno, ravnatelj prilikom pregovaranja o sklapanju ugovora o radu s pojedinim radnikom, ukoliko to smatra svrsishodnim, može u jednoj osobi odnosno radniku koncentrirati više poslova odnosno radnih mjesta koji su predviđeni i opisani u Pravilniku o unutarnjoj organizaciji radnih mjesta s popisom poslova, uvjetima i pripadajućim koeficijentima u Gradskom kazalištu Marina Držića. Ovom mogućnošću ravnatelj se osobito može koristiti kada ocijeni da je zbog duže spriječenosti pojedinog radnika, umjesto zapošljavanja novog radnika na njegovom radnom mjestu, svrsishodnije poslove spriječenog radnika privremeno koncentrirati kod drugog radnika u Kazalištu.

U ugovoru o radu iz prethodnog stavka ovog članka mora biti navedeno koje se radno mjesto smatra glavnim, a koje sporednim. U ovom slučaju plaća se određuje prema radnom mjestu koje je u ugovoru o radu označeno kao glavno.

Radno vrijeme

Puno radno vrijeme

Članak 14.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

Nepuno radno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada narav i opseg poslova ili organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom vremenu.

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

Kada to narav i opseg posla ili organizacija rada omogućavaju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

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

Članak 16.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, ili samo na neke dane u tjednu.

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. Ostala prava ti radnici ostvaruju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 17.

Radno vrijeme u Kazalištu preraspodjeljuje se u skladu s programskim potrebama Kazališta i trajanjem kazališne sezone, i to tako da tjedno radno vrijeme tijekom kazališne sezone, uključujući prekovremeni rad, može trajati do 48 sati tjedno, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom jedne kalendarske godine ne može trajati duže od punog radnog vremena.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

Ravnatelj će donijeti posebnu odluku o vođenju evidencije kretanja radnika na radu koja će se koristiti i za izračun radnog vremena svakog pojedinog radnika i eventualnih prekovremenih sati. Način vođenja navedene evidencije određuje ravnatelj.

Prekovremenim radnim satima tijekom kazališne sezone smatra se rad u trajanju dužem od 40 sati tjedno. Prekovremeni radni sati obračunavaju se te se naknada za prekovremeni rad radniku isplaćuje mjesečno, zajedno s redovnom isplatom plaće.

Ukoliko slijedom preraspodjele radnog vremena obračun radnih sati za pojedinog radnika na kraju kalendarske godine pokaže da je radnik u protekloj kalendarskoj godini radio duže od punog radnog vremena, a prekovremeni radni sati već nisu plaćeni radniku u skladu s prethodnim stavkom ovog članka, isti prekovremeni radni sati biti će isplaćeni radniku tijekom prva dva mjeseca iduće kalendarske godine, zajedno s redovnim isplatama plaća za ta dva mjeseca.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik u dogovoru s ravnateljem može koristiti slobodne radne dane odnosno slobodne sate razmjerno ostvarenom prekovremenom radu.

Raspored radnog vremena

Članak 18.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana ili, na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, u šest radnih dana.

Dnevno radno vrijeme može biti određeno kao jednokratno ili višekratno, ovisno o organizaciji i prirodi posla, te programu rada Kazališta.

Članak 19.

Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

Utvrđeno trajanje i raspored radnog vremena ravnatelj može mijenjati radi usklađenja s potrebama procesa rada i programom rada Kazališta.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju da je prekovremeni rad hitno ili iznenadno potreban.

Korištenje radnog vremena

Članak 20.

Rad treba pravovremeno započeti i ne smije završiti prije kraja utvrđenog radnog vremena.

Kontrola točnosti radnika glede početka i završetka radnog vremena obavlja se na način koji određuje ravnatelj.

Odmori i dopusti

Članak 21.

Pravo na odmore (stanka, dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor) i dopuste (plaćeni i neplaćeni dopust) radnici Kazališta ostvaruju u skladu s odredbama kolektivnog ugovora.

Vrijeme korištenja odmora u tijeku rada (stanke) za svakog radnika određuje njemu neposredno nadređena osoba unutar Kazališta, s time da se stanka u pravilu ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Mjesto i vrijeme rada

Članak 22.

Radnici su dužni poslove iz svog ugovora o radu i druge poslove koje obavljaju, obavljati na mjestu rada, i to prvenstveno u sjedištu Kazališta.

Ukoliko je to zbog prirode djelatnosti Kazališta potrebno, radnici su dužni pojedine poslove obavljati i na bilo kojem drugom mjestu sukladno odluci ravnatelja.

Ravnatelj ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Ukoliko je obavljanje pojedinih poslova izvan sjedišta ili zgrade Kazališta povezano s povećanim troškovima za radnika, Kazalište je dužno te troškove nadoknaditi.

Prava i obveze uz radnog odnosa

Obveze Kazališta

Članak 23.

Kazalište je obvezno u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru, ovom Pravilniku i ugovoru o radu.

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.

Obveze radnika

Članak 24.

Radnik je dužan u radu pridržavati se radnih obveza navedenih u ugovoru o radu, ovom Pravilniku, Zakonu o radu, Zakonu o kazalištima i drugim propisima, te općim aktima Kazališta.

Svaki radnik dužan je obavljati svoj posao savjesno, uredno, prema pravilima svoje struke, u skladu s naravi i vrstom posla, te sukladno odlukama, uputama i nalozima ravnatelja ili druge osobe koja im je po prirodi posla ili sukladno odluci ravnatelja nadređena.

Radnik je na radu i u svezi s radom osobito dužan:

1. osobno, uredno i pravovremeno izvršavati sve radne zadatke i ostvarivati predviđene rezultate rada koji su utvrđeni za poslove za koje je zasnovao radni odnos i sve druge poslove koji su mu povjereni;

2. izvršavati i poštovati naloge i upute ravnatelja i druge osobe koja je radniku nadređena po prirodi posla, unutarnjoj organizaciji Kazališta, ili sukladno odluci ravnatelja;

3. uredno i na vrijeme dolaziti na posao, raditi u propisano vrijeme i ne napuštati radno mjesto bez odobrenja ravnatelja ravnatelja ili druge osobe koja je radniku nadređena po prirodi posla, unutarnjoj organizaciji Kazališta, ili sukladno odluci ravnatelja;

4. u slučaju nepredviđenog izostanka s rada, odnosno, privremene nesposobnosti za rad, odmah telefonski, e-mailom ili slično obavijestiti Voditelja tehnike ili Tajnika i u roku od 3 dana dostaviti Voditelju tehnike ili Tajniku potvrdu izabranog liječnika obiteljske medicine o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju;

5. upoznati se i pridržavati se mjera zaštite na radu i koristiti propisana zaštitna sredstva;

6. upoznati se i pridržavati se mjera protupožarne zaštite;

7. osobno sudjelovati u sprječavanju i otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica;

8. čuvati imovinu Kazalištu i poduzimati propisane i razumne mjere za njezinu zaštitu;

9. štedljivo i racionalno se ponašati sa sredstvima za rad i inventarom Kazališta, te sprječavati rasipanje, zlouporabu i koristoljublje na štetu Kazališta;

10. pristojno i dostojanstveno se ponašati na radu i izvan rada, prema svim radnicima, suradnicima i korisnicima Kazališta, kao i svim trećim osobama;

11. za vrijeme trajanja radnog odnosa, kao i nakon njegovog prestanka, štititi ugled Kazališta i suzdržati se od svih privatnih i/ili javnih izjava i/ili radnji i/ili aktivnosti koje bi na bilo koji način mogle ugroziti i/ili narušiti ugled Kazališta i/ili u javnosti stvoriti negativnu sliku o Kazalištu i/ili poslovima ili projektima Kazališta i/ili bilo kojoj osobi unutar i/ili izvan Kazališta koja sudjeluje u realizaciji poslova ili projekata Kazališta;

12. surađivati s drugim radnicima i suradnicima Kazališta, a posebno prenositi svoje znanje i iskustvo mlađim i manje iskusnim radnicima;

13. čuvati osobne podatke radnika, suradnika i korisnika Kazališta;

14. čuvati podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu Kazališta, posebno financijske podatke i financijsku dokumentaciju i sadržaje autorskih i drugih ugovora, te ih ne priopćavati neovlaštenim osobama unutar ili izvan Kazališta;

15. redovito (najmanje jednom tjedno) pratiti oglasnu ploču Kazališta i upoznavati se s obavijestima i odlukama istaknutima na istoj;

16. upoznati se, proučiti i poštovati opće akte Kazališta i postupati sukladno istima, te uredno i pravovremeno voditi propisane evidencije i surađivati s osobama koje su zadužene za njihovo vođenje;

17. poštovati pravila i običajno pravo Kazališta i rada u njemu.

Članak 25.

Radnici su dužni obavljati i one poslove koje je Kazalište u okviru svoje djelatnosti ugovorilo s drugim subjektima (ustanovama, institucijama, trgovačkim društvima i slično), bez obzira koja se od ugovornih strana u tom slučaju predstavlja prema trećim osobama ili javnosti kao nositelj projekta (predstave ili druge manifestacije).

Autorska prava

Članak 26.

Radnici koji su kazališni umjetnici su suglasni i ovlašćuju Kazalište da autorsko djelo ili (žive ili fiskirane) izvedbe nastale za vrijeme trajanja radnog odnosa, odnosno, u ispunjavanju svojih radnih obveza u Kazalištu ili izvan Kazališta, bez naknade i bez daljnjeg znanja, obavještavanja i/ili odobrenja kazališnog umjetnika, isključivo i (sadržajno, vremenski i prostorno) neograničeno iskorištava, što posebno uključuje:

- korištenje autorskih djela za neograničeni broj izvedbi u Kazalištu i izvan Kazališta, u Hrvatskoj i inozemstvu;
- snimanje i/ili fiksiranje autorskog djela fotografskim i/ili audio i/ili video uređajem i/ili bilo kojim drugim postojećim i/ili budućim sredstvom po samostalnom izboru Kazališta, te privatno i/ili javno izvođenje i/ili prikazivanje i/ili prenošenje i/ili priopćavanje i/ili (re)emitiranje i/ili stavljanje na raspolaganje javnosti cijelih i/ili dijela tako napravljenih zapisa autorskog djela;
- fiksiranje nefiksiranih izvedbi;
- reproduciranje fiksiranih izvedbi;
- distribuiranje, kao i pravo iznajmljivanja fiksirane izvedbe;
- priopćavanja javnosti nefiksirane i fiksirane izvedbe, koje osobito obuhvaća pravo rafiodifuzijskog emitiranja i reemitiranja, pravo javnog priopćavanja fiksiranih izvedbi i radiodofuzijskih emitiranja, pravo javnog prenošenja, pravo javnog prikazivanja i pravo stavljanja na raspolaganje javnosti;

u televizijskom programu, kino dvoranama, festivalima, privatnim i/ili javnim projekcijama, putem društvenih mreža, na promotivnim materijalima, plakatima, reklamnim stupovima – totemima i/ili drugo, u znanstvene i/ili obrazovne i/ili arhivske i/ili promotivne i/ili ekonomske i/ili druge svrhe.

Radnici koji su kazališni umjetnici su suglasni i ovlašćuju Kazalište da može prenositi na treće osobe pravo korištenja iz ovog članka bez ikakve daljnje obavijesti kazališnom umjetniku i/ili suglasnosti

kazališnog umjetnika, te oni neće imati nikakvih potraživanja prema Kazalištu s osnove korištenja njihovih izvedbi.

Kazalište se obvezuje u cijelosti poštovati moralna autorska prava kazališnih umjetnika.

Radnici koji su kazališni umjetnici se u u ispunjavanju svojih radnih obveza u Kazalištu ili izvan Kazališta, posebno obvezuju voditi računa o autorskim i srodnim pravima trećih osoba. U slučaju kršenja autorskih i srodnih prava trećih osoba, radnik se obvezuje bez odgode osloboditi Kazalište od zahtjeva trećih i bilo kakvih obveza te iste samostalno riješiti, uz obvezu da redovito obavještava Kazalište o statusu rješavanja navedenih zahtjeva i obveza, te uz obvezu da Kazalištu naknadi svu prouzročenu štetu sukladno općim pravilima o odgovornosti za štetu.

Pravo glumca na odbijanje posla

Članak 27.

Glumci imaju pravo odbiti obavljanje pojedinog posla odnosno dodijeljenu im ulogu samo ako se dodijeljeni posao (uloga) može smatrati ponižavajućim, nedostojnim ili neprimjerenim za pojedinu osobu.

Ponižavajući je onaj posao (uloga) koja vrijeđa moral glumca. Pri tome se procjenjuje isključivo pokret koji glumac izvodi na sceni i kostim koji glumac pri izvođenju iste uloge ima nositi, a nikako ne i tekst koji glumac u okviru te uloge ima izgovarati na pozornici.

Nedostojnost pojedinog posla (uloge) procjenjuje se obzirom na konkretnu ulogu te iskustvo pojedinog glumca i njegov opći ugled u struci.

Neprimjerenim se smatra onaj posao (uloga) koji je, obzirom na dob, zdravstveno stanje ili objektivne fizičke mogućnosti, ograničenja ili karakteristike pojedinog glumca, pretjerano zahtjevan za istog glumca, ili može predstavljati povećan rizik za njegovo zdravlje.

Članak 28.

Ako glumac smatra da je dodijeljeni posao (uloga) ponižavajući, nedostojan ili neprimjeren, dužan je ponijeti pismeni prigovor ravnatelju u roku od 8 dana od dana saznanja da mu je isti posao (uloga) dodijeljen, odnosno, u roku od 8 dana od saznanja za okolnost zbog koje dodijeljen posao (ulogu) smatra ponižavajućim, nedostojnim ili neprimjerenim.

Ravnatelj može prigovor glumca prihvatiti ili, ako prigovor smatra neosnovanim, prigovor proslijediti radničkom vijeću na razmatranje i konačno odlučivanje. Radničko vijeće je dužno donijeti odluku o prigovoru u roku od 3 radna dana od dana primitka prigovora. Ako radničko vijeće odbije prigovor, glumac je dužan prihvatiti dodijeljeni posao (ulogu). U slučaju nedonošenja odluke o prigovoru u navedenom roku, smatra se da je radničko vijeće odbilo prigovor glumca.

Ako radničko vijeće odbije prigovor glumca, daljnje odbijanje glumca da prihvati i uredno izvršava dodijeljeni posao (ulogu) smatrat će se grubim kršenjem ugovora o radu.

Glumac koji jednom prihvati dodijeljeni posao (ulogu) ili ne podnese odgovarajući prigovor u roku iz stavka 1. ovog članka, ne može naknadno isticati bilo kakve prigovore na dodijeljeni mu posao (ulogu).

Ukoliko pojedini glumac učestalo odbija poslove (uloge) koji su mu dodijeljeni, te je obzirom na okolnosti konkretnog slučaja očito da isti glumac zloupotrebljava prava iz ovog članka ovog Pravilnika, smatrat će se da isti grubo krši obveze iz ugovora o radu.

Članak 29.

Odredbe članka 27. i članka 28. ovog Pravilnika primjenjuju se, osim na glumce, i na druge radnike Kazališta koji po prirodi vlastitog posla nastupaju pred publikom.

Prestanak ugovora o radu

Članak 30.

Ugovor o radu radnika može prestati na način utvrđenim Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 31.

Ravnatelj je dužan prije otkaza ugovora o radu radniku savjetovati se s Radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora Radničkom vijeću potpuno i pravodobno dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika, tako da se Radničkom vijeću omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

Prije konačnog očitovanja Radničkog vijeća o namjeravanoj odluci ravnatelja, Ravnatelj je dužan Radničkom vijeću na njegov zahtjev omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

Radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti ravnatelju svoje očitovanje o namjeravanoj odluci. Ako se Radničko vijeće u navedenom roku ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Radničko vijeće se može protiviti otkazu:

1) ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz; ili

2) ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje namjeravanoj odluci ravnatelja.

Odluka ravnatelja o otkazu donesena protivno odredbama o obvezi savjetovanja s Radničkim vijećem ništetna je.

Članak 32.

Ravnatelj može samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća donijeti odluku o otkazu:

1. članu Radničkog vijeća;

2. kandidatu za člana Radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora;

3. radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom;

4. radniku s navršenih šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina;

5. radniku koji je član Kazališnog vijeća.

Ako se Radničko vijeće u roku od osam dana ne očituje o davanju ili uskrati suglasnosti s namjeravanom odlukom o otkazu iz stavka 1. ovog članka, smatra se da je Radničko vijeće suglasno s odlukom.

Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 33.

Skrivljenim ponovljenim ponašanjem radnika zbog kojeg Kazalište može nakon pisanog upozorenja iz članka 34. stavka 1. točke 3. ovog Pravilnika (pisano upozorenje uz ukazivanje na mogućnost otkaza) otkazati ugovor o radu radniku, osobito se smatraju sljedeće povrede obveza iz radnog odnosa:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih zadataka i povjerenih poslova;

2. neizvršavanje ili nepoštovanje naloga i uputa ravnatelja ili druge osobe koja je radniku nadređena po prirodi posla, unutarnjem ustroju i hijerarhiji u Kazalištu, ili sukladno odluci ravnatelja;

3. neopravdani izostanak s rada u trajanju kraćem od tri dana;

4. nepridržavanje radnog vremena (kašnjenje na rad ili raniji odlasci s rada);

5. nepridržavanje pravila Kazališta o vođenju evidencije radnog vremena i evidencije dolazaka/odlazak na rad;

6. neopravdano napuštanje radnog mjesta prije isteka radnog vremena, odnosno, završetka probe ili predstave;

7. nepridržavanje općih akata Kazališta;

8. nepoštivanje zabrane pušenja u prostorijama Kazališta;

9. nestručno i nepravilno rukovanje sredstvima rada koje ima za posljedicu zastoj u radu ili nastanak štete Kazalištu;

10. nepridržavanje mjera zaštite na radu i nekorištenje propisanih zaštitnih sredstava;

11. nepridržavanje mjera protupožarne zaštite ili nesudjelovanje u sprječavanju i otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica;

12. nepristojno ponašanje na radu i izvan rada prema radnicima, suradnicima i korisnicima Kazališta, kao i trećim osobama;

13. odbijanje suradnje s radnicima i suradnicima Kazališta.

Izvanredni otkaz

Članak 34.

Ponašanjem radnika zbog kojeg Kazalište može bez prethodnog upozorenja izvanredno otkazati ugovor o radu, osobito se smatraju sljedeće teške povrede obveza iz radnog odnosa:

1. zlouporaba korištenja bolovanja;

2. prihvaćanje umjetničkih poslova izvan Kazališta bez prethodne pisane suglasnosti ravnatelja;

3. neopravdani izostanak s rada u trajanju od tri dana;

4. neopravdani izostanak s rada u trajanju od jednog dana ako se radilo o posebno važnoj situaciji za Kazalište (npr. predstava, generalna proba, i drugo);

5. nepoštivanje zabrane unošenja ili konzumiranja alkoholnih pića i drugih opojnih sredstava u prostorijama Kazališta ili drugom mjestu rada, ili dolazak u Kazalište ili drugo mjesto rada pod očitim utjecajem alkoholnih pića ili drugih opojnih sredstava;

6. obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena;

7. samovlasno otuđivanje ili neovlašteno korištenje imovine ili predmeta koji su radniku povjereni od strane Kazališta;

8. neovlaštenje korištenje informatičke opreme (hardware) ili programa (software) Kazališta;

9. sudjelovanje u tučnjavi u Kazalištu ili drugom mjestu rada;

10. namjerno davanje netočnih podataka ili prikrivanje podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke kojom se nanijela ili mogla nanijeti šteta Kazalištu;

11. uporaba nevjerodostojne, lažne ili krivotvorene isprave radi ostvarenja prava iz radnog odnosa;

12. lažno davanje ili prikazivanje podataka i ostalih činjenica odgovornim osobama Kazališta;

13. povreda tajnosti osobnih podataka radnika, suradnika i korisnika Kazališta;

14. odavanje ili propuštanje obveze čuvanja podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu Kazališta, posebno financijskih podataka i finacijske dokumentacije i sadržaja autorskih i drugih ugovora, ili njihovo neovlašteno raspolaganje, tj. priopćavanje neovlaštenim osobama unutar ili izvan Kazališta;

15. uznemiravanje ili spolno uznemiravanje;

16. povreda zabrane diskriminacije;

17. oštećivanje ili uništavanje imovine Kazalištu ili nepoduzimanje propisanih i razumnih mjera za njezinu zaštitu;

18. rasipno ponašanje sa sredstvima za rad i inventarom Kazališta, koristoljublje, zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti koje je prouzročilo stjecanje materijalne koristi na štetu Kazališta;

19. narušavanje ugleda Kazališta, tj. davanje privatnih i/ili javnih izjava i/ili poduzimanje radnji i/ili obavljanje aktivnosti koje bi na bilo koji način mogle ugroziti i/ili narušiti ugled Kazališta i/ili u javnosti stvoriti negativnu sliku o Kazalištu i/ili poslovima ili projektima Kazališta i/ili bilo kojoj osobi unutar i/ili izvan Kazališta koja sudjeluje u realizaciji poslova ili projekata Kazališta;

20. osobito bezobrazno ili neprihvatljivo ponašanje na radu i izvan rada prema radnicima, suradnicima, korisnicima Kazališta i trećim osobama, kao što je iznošenje uvreda, kleveta, prijetnji, ucjena, izazivanje sukoba i omalovažavanje drugih radnika, suradnika ili korisnika Kazališta;

21. odbijanje podnošenja izvještaja o radu;

22. učestalo i grubo kršenje obveza iz radnog odnosa ili nastavak kršenja radnih obveza i nakon pisanog upozorenja ravnatelja;

23. odbijanje prekovremenog rada;

24. kazneno djelo radnika, osobito ako se radi o utaji ili otuđenju imovine Kazališta;

25. uništavanje ili skrivanje poslovnih podataka Kazališta;

26. uzrokovanje znatne materijalne štete Kazalištu;

27. sve ostalo što se prema važećem Zakonu o radu, običajima i pravilima Kazališta, te važećoj sudskoj praksi smatra osobito teškom povredom radne obveze.

Postupak u slučaju povrede obveze iz radnog odnosa

Članak 35.

Ako ravnatelj ima saznanja da se radnik ne pridržava svojih radnih obveza, odnosno, o mogućoj povredi radnih obveza, ravnatelj može radniku izreći sljedeće sankcije:

1. usmeno upozorenje;

2. pisano upozorenje;

3. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede iste obveze;

4. otkaz.

Ravnatelj će prije donošenja bilo koje odluke iz stavka 1. ovog članka omogućiti radniku na kojega se povreda odnosi da se očituje o povredi, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini. Očitovanje radnika o povredi ne mora biti u pisanom obliku.

Članak 36.

Odlukom ravnatelja radnika se može udaljiti s radnog mjesta, ako je protiv njega pokrenut postupak zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa, a povreda je takve prirode da se uz njegovo prisustvo ne može normalno odvijati radni proces ili postoji opravdana sumnja da će radnik ponovno učiniti povredu.

Udaljenje s rada može trajati najduže dva radna dana, odnosno, do okončanja postupka.

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

Članak 37.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu s Kazalištem proveo neprekidno manje od jedne godine;

2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu s Kazalištem proveo neprekidno jednu godinu;

3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu s Kazalištem proveo neprekidno dvije godine;

4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu s Kazalištem proveo neprekidno pet godina;

5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu s Kazalištem proveo neprekidno deset godina;

6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu s Kazalištem proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je proveo u radnom odnosu s Kazalištem 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.

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 stavcima 1. i 2. ovog članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Kazalište je dužno isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana. Kazalište i radnik mogu sporazumno utvrditi kraći ili duži otkazni rok.

Članak 38.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Kazalište u otkaznom roku oslobodilo obveze rada.

Otpremnina

Članak 39.

Radnik kojem Kazalište otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Kazalištem.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Kazalištu, s time da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Otpremina se u pravilu isplaćuje danom prestanka radnog odnosa, a najkasnije 15 dana po prestanku radnog odnosa.

Zabrana diskriminacije

Članak 40.

U Kazalištu je zabranjena diskriminacija 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.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka

U Kazalištu je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 41.

Kazalište štiti 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 ovim Pravilnikom, Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Kazalište osigurava svim radnicima uvjete rada u kojima neće biti uznemiravani ili spolno uznemiravani, uključujući i preventivne mjere usmjerene k postizanju tog cilja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 39. stavka 1. ovog Pravilnika, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Sve prijave zbog uznemiravanja upućuju se ravnatelju ili osobi koju on imenuje posebnom odlukom.

Nakon podnošenja prijave iz stavka 2. ovog članka, ravnatelj ili osoba za to zadužena će u roku od 8 dana od dostave prijave:

- ispitati sve okolnosti vezane za prijavljeno uznemiravanje; te
- ako ravnatelj ili osoba za to zadužena utvrdi da uznemiranje ili spolno uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja; a
- radnika koji je prijavio uznemiravanje u svakom slučaju obavijestiti o utvrđenom, kao i o eventualno poduzetim mjerama.

Ravnatelj ili osoba koju on ovlasti u skladu sa stavkom 2. ovog članka dužni su sve informacije o osobnom životu osoba koje su obuhvaćene prijave zbog uznemiravanja čuvati kao poslovnu tajnu.

Unutarnje ustrojstvo Kazališta

Članak 42.

Kazalište je jedinstvena radna cjelina. Svi radnici Kazališta odgovaraju isključivo ravnatelju, te su dužni u obavljanju poslova postupati po nalozima i uputama ravnatelja.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, osobe koje su uključene u stvaranje i izvođenje pojedinog projekta Kazališta (npr. kazališne predstave, manifestacije i slično), u okviru poslova vezanih za stvaranje i izvođenje tog projekta dužne su postupati po nalozima i uputama redatelja predstave odnosno druge odgovarajuće osobe, a ukoliko redatelj odnosno druga odgovarajuća osoba nije prisutna, dužne se postupati po uputama i nalozima inspicijenta predstave.

Oglasna ploča

Članak 43.

Kazalište ima oglasnu ploču koja se nalazi na mjestu koje je dostupno svim osobama koje su zaposlene u Kazalištu, kao i vanjskim suradnicima koji sudjeluju u realizaciji pojedinih projekata Kazališta.

Kazalište putem oglasne ploče objavljuje obavijesti o rasporedu radnih obveza radnika Kazališta i drugih obavijesti koje su bitne radi bolje međusobne komunikacije radnika, ravnatelja, radničkog vijeća i sindikata odnosno sindikalnog povjerenika.

Kazalište putem oglasne ploče vrši i dostavu pismena radnicima kojima dostava nije mogla biti uredno izvršena neposredno, poštom ili u slučajevima kada je očito da radnik izbjegava dostavu. U tom slučaju, dostava će se smatrati izvršenom protekom osmog dana od dana kada je pošiljka stavljena na oglasnu ploču.

Članak 44.

Svi radnici dužni su najmanje jednom tjedno provjeriti sve što je objavljeno na oglasnoj ploči Kazališta.

Smatra se da su svi radnici upoznati s odlukom ili obavijesti koja je stavljena na oglasnu ploču protekom osmog dana od dana kada je obavijest ili odluka stavljena na oglasnu ploču.

Odredba stavka 2. ovog članka ne odnosi se na radnike koji su opravdano odsutni s rada (npr. za vrijeme dok su na bolovanju ili godišnjem odmoru). Za ove radnike rok iz stavka 2. ovog članka počinje teći od dana kada je prestalo stanje zbog kojeg su opravdano bili odsutni s rada.

Obrada osobnih podataka

Članak 45.

Kazalište prikuplja i obrađuje osobne podatke radnika i članova njihove obitelji samo u mjeri u kojoj je to potrebno sukladno važećim propisima radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

U Kazalištu se prikupljaju se i vode sljedeći osobni podaci radnika:

1. ime i prezime,
2. osobni identifikacijski broj (OIB),
3. spol,
4. dan, mjesec i godinu rođenja,
5. državljanstvo,
6. o radnoj dozvoli (posjedovanje i trajanje), ako je zaposlenik stranac i ako je posjedovanje iste obavezno,
7. prebivalište ili uobičajeno boravište,
8. o završenom obrazovanju i drugim oblicima stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te određena razina visokog obrazovanja sukladno propisima o visokom obrazovanju),
9. dan sklapanja ugovora o radu, odnosno dan izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu,
10. dan početka rada,
11. naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje zaposlenik obavlja,
12. naznaku je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
13. vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,
14. trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen,
15. trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja zaposlenika u inozemstvo,
16. naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako se to povećanje računa,

17. naznaku radi li se o poslovima na kojima zaposlenik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje,
18. mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
19. tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
20. ukupni mirovinski staž do početka rada u Kazalištu,
21. vrijeme mirovanja radnog odnosa te vrijeme rodiljnog, odnosno roditeljskog dopusta ili korištenja drugih prava sukladno posebnom propisu,
22. dan prestanka radnog odnosa,
23. razlog prestanka radnog odnosa.

Radnik je dužan na zahtjev Kazališta predočiti originale isprava kojima dokazuje istinitost traženih podataka. Neudovoljavanje ovom zahtjevu Kazalištu predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Osim podataka iz stavka 2. ovog članka, Kazalište je dužno voditi i druge (od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene) osobne podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (korištenje prava po osnovi trudnoće, status roditelja, status posvojitelja, profesionalne bolesti, ozljede na radu, profesionalne nesposobnosti za rad, neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, invalidnost, za zaposlenike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih zaposlenik radi u nepunom radnom vremenu, i slično).

Radnici su dužni o svakoj promjeni podataka navedenih u stavku 2. i stavku 4. ovog članka obavijestiti Kazalište odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

Radnik koji ne dostavi potrebne odnosno utvrđene podatke snosi posljedice tog propusta.

Članak 46.

Obrada i zaštita osobnih podataka radnika u Kazalištu detaljnije će se utvrditi Pravilnikom o obradi i zaštiti osobnih podataka (Politika privatnosti).

Prijelazne i završne odredbe

Članak 47.

Ovaj Pravilnik biti će objavljen na oglasnoj ploči Kazališta s danom donošenja, a stupa na snagu istekom roka od osam dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Kazališta.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Kazališta od 30.08.2019. godine.

U Dubrovniku, 28.10.2020. godine

KMD KAZALIŠTE MARINA DRŽIĆA 4

Predsjednica Kazališnog vijeća

Vesna Babarović

Bilješka o objavi:

Objavljeno na oglasnoj ploči Kazališta: 28.10. 2020. godine

KMD KAZALIŠTE MARINA DRŽIĆA 4