

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), čl. 55. st. 2. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19 i 151/22) i članka 51. Statuta Gradskog satiričkog kazališta „Kerempuh“, br. 123/2007 od 1. ožujka 2007., Odluke o izmjenama i dopunama Statuta broj : 1235 / 2012 od 15. 11. 2012., Odluke o izmjenama i dopunama Statuta broj: 1262-1/13. od 10.11. 2013., Odluke o izmjenama i dopunama Statuta broj: 287 -3/2015. od 1.4.2015., Odluke o izmjenama i dopunama Statuta broj: 472-1/2017. Od 21.2.2017., Odluke o izmjenama i dopunama Statuta broj: Klasa:009-01/22-01/02, Ur.broj: 001-01-22-01 od 9.2.2022.,i Odluke o izmjenama i dopunama Statuta broj: Klasa: 004-01/23-02/33, Ur.broj: 001-01-5 od 12.6.2023.g., Odluke o izmjenama i dopunama Statuta broj: Klasa: 035-03/24-02/08, Ur.broj: 001-01-24-4 od 26.6.2024.g. na prijedlog ravnatelja Kazališno vijeće (u daljnjem tekstu: Poslodavac), na elektronskoj sjednici kazališnog Vijeća od 21. listopada 2024.g., donosi ovaj

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze zaposlenika i poslodavca, uvjeti rada, plaće, naknade plaća, materijalna prava zaposlenika, sklapanje i prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

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

#### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve zaposlenike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

#### **Članak 3.**

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu zaposleniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac ili osoba ovlaštena od poslodavca daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način rada, poštujući pri tom prava i dostojanstvo radnika.

### **II. RADNI ODNOSI**

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu sukladno propisima kojim se uređuju radni odnosi, te odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Zagreba i njegovim izmjenama i dopunama (nadalje: Kolektivnim ugovorom).

Poslodavac i zaposlenik mogu sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, pod uvjetima i u trajanju kako je to propisano važećim Zakonom o radu, drugim posebnim zakonima kojim se uređuje područje kulture ili Kolektivnim ugovorom.

#### **Članak 5.**

Ocjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada poslodavca te planom zapošljavanja.

Ugovor o radu u pisanom obliku s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj. S ravnateljem ustanove ugovor o radu sklapa predsjednik Kazališnog vijeća odnosno njegov zamjenik sukladno rješenju o imenovanju koje donosi gradonačelnik.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak sukladno Kolektivnom ugovoru, statutu ustanove i drugim posebnim propisima.

Na sadržaj ugovora o radu, uvjete za sklapanje ugovora o radu te obveze radnika prilikom sklapanja ugovora o radu primjenjuje se Zakon o radu i drugi odgovarajući propisi.

Kandidate koji nisu izabrani poslodavac obavještava o rezultatima natječaja objavom na službenoj mrežnoj stranici ustanove, a dokumentaciju vraća samo na zahtjev kandidata koji je podnijet u roku 8 dana od objave.

#### **Članak 6.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti zaposlenika na liječnički pregled, a obvezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom i drugim propisom, a zaposlenik nema važeću svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti.

#### **Članak 7.**

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada poslodavca u skladu sa zakonom i drugim propisima.

### **2. Probni rad**

#### **Članak 8.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koje se traži niža stručna sprema;
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;

- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema ili više.

Probni rad zaposlenika sa statusom kazališnih umjetnika, neovisno o stručnoj spremi zaposlenika, može se ugovoriti u trajanju do šest mjeseci.

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

Kod sporazumnog prelaska zaposlenika u drugu ustanovu u kulturi nije potrebno ugovarati probni rad.

### **Članak 9.**

Probni rad zaposlenika prati ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj odnosno ovlaštena osoba zaposleniku izdaje pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada s obrazloženjem.

Ako zaposlenik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana.

### **Članak 10.**

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako otkaz iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne dostavi zaposleniku najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik na probnom radu zadovoljio.

## **3. Pripravnici**

### **Članak 11.**

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

Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema, viša stručna sprema ili visoka stručna sprema.

## **4. Pripravnički staž**

### **Članak 12.**

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

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema;
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema;
- do devet mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema.

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

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada plaća u visini od 85 % od najniže osnovne plaće za radno mjesto za koje je sklopio ugovor o radu.

## **5. Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža**

### **Članak 13.**

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program osposobljavanja.

Odlukom ravnatelja utvrđuje se plan i program osposobljavanja pripravnika, trajanje pripravničkog staža, imenuje se mentor.

## **6. Stručni ispit**

### **Članak 14.**

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

Pripravniku koji ne položi stručni ispit može se redovno otkazati radni odnos.

## **III RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 15.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom poslodavac, uz obvezu da se savjetuje s radničkim vijećem.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 16.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme s novim zaposlenikom ukoliko zaposlenik koji radi na tim poslovima koristi pravo na rad s kraćim radnim vremenom.

Zaposlenicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Zaposlenik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim pod uvjetima propisanim važećim Zakonom o radu.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 17.**

