

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 2. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama („Narodne novine“, 155/23) te članka 13. i 20. Statuta Ansambla narodnih plesova i pjesama Hrvatske Lado (pročišćeni tekst) urbroj: 309 od 22. veljače 2024. godine, Upravno vijeće na prijedlog ravnateljice Ansambla narodnih plesova i pjesama Hrvatske Lado, nakon provedenog prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem, dana 2. svibnja 2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Pravilnikom uređuju prava i obveze zaposlenika i poslodavca, sklapanje i prestanak ugovora o radu, uvjeti i organizacija rada, radno vrijeme i raspored radnog vremena, plaće i novčane naknade zaposlenika, odmori, dopusti, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika i druga pitanja u svezi s radom.

(2) Ovaj Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve zaposlenike Ansambla Lado ako prava i obveze pojedinog zaposlenika nisu drugačije uređena ugovorom o radu ili drugim pravnim izvorom kojim je pojedino pravo zaposlenika uređeno na povoljniji način.

(3) Ustrojstvo i službe Ansambla Lado, struktura i broj zaposlenika, uvjeti koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, Ansambl Lado utvrđuje Sistematizacijom radnih mjesta koja predstavlja prilog 1. ovog Pravilnika, koeficijentima složenosti poslova administracije koji predstavljaju prilog 2. ovog Pravilnika i koeficijentima složenosti poslova umjetnika i tehnike koji predstavljaju prilog 3. ovog Pravilnika, a koji svi čine sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 2.

Zaposlenik je obavezan savjesno obavljati poslove radi kojih je sklopio ugovor o radu, kao i pridržavati se pravila struke, odredbi Zakona o radu i drugih zakonskih i podzakonskih propisa, dok je poslodavac obavezan zaposleniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Zakonom o radu, drugim zakonskim i podzakonskim propisima i općim aktima.

Članak 3.

(1) U Ansamblu Lado radna mjesta se dijele kako slijedi:

1. umjetnici,
2. tehnika i
3. administracija.

(2) Umjetnike čine zaposlenici zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla na radnim mjestima plesač pjevač i glazbenik te zaposlenici umjetnici koji ne sudjeluju u izvedbama.

(3) Zaposlenici zaposleni na radnim mjestima plesač pjevač su plesač pjevač Ansambla Lado, plesač pjevač Ansambla Lado – solist - srednje uloge, plesač pjevač Ansambla Lado – solist, plesač pjevač Ansambla Lado – prvak, plesač pjevač Ansambla Lado i zamjenik plesnog voditelja, nacionalni prvak Ansambla Lado, plesač pjevač Ansambla Lado – prvak i plesni voditelj i plesač pjevač Ansambla Lado – solist i plesni voditelj.

(4) Zaposlenici zaposleni na radnim mjestima glazbenik su glazbenik Ansambla Lado, glazbenik Ansambla Lado – voditelj dionica, glazbenik Ansambla Lado – solist, koncertni majstor Ansambla Lado, nacionalni prvak Ansambla Lado i voditelj orkestra Ansambla Lado.

(5) Umjetnički direktor Ansambla Lado, dirigent - glazbeni voditelj Ansambla Lado, plesni voditelj Ansambla Lado i korepetitor Ansambla Lado su zaposlenici umjetnici koji ne sudjeluju u izvedbama i čine prateće službe izvođačkog dijela ansambla.

(6) Tehniku čine zaposlenici zaposleni na radnim mjestima voditelj tehnike Ansambla Lado, asistent voditelja tehnike Ansambla Lado, majstor tona i specijalist za multimediju Ansambla Lado, scenski radnik Ansambla Lado, voditelj fundusa i radionice nošnji Ansambla Lado i majstor fundusa i radionice nošnji Ansambla Lado, kao prateće službe izvođačkog dijela ansambla.

(7) Administrativni dio ansambla čine zaposlenici zaposleni na radnim mjestima ravnatelj, zamjenik ravnatelja, savjetnik ravnatelja za organizaciju događanja u Hrvatskoj, savjetnik ravnatelja za međunarodne odnose, savjetnik ravnatelja za medije i protokol, voditelj službe pravnih i općih poslova te ljudskih resursa, voditelj odjela pravnih poslova, suradnik za pravne poslove, referent odjela pravnih poslova, voditelj odjela ljudskih resursa, suradnik za ljudske resurse, referent za ljudske resurse, voditelj odsjeka ljudskih resursa, viši referent za registar zaposlenika, referent za registar zaposlenika, voditelj odjela općih poslova, stručni suradnik za nabavu, referent za održavanje, manipulant, voditelj financijske službe, voditelj odsjeka knjigovodstva i planiranja, referent za knjigovodstvene poslove, voditelj odsjeka obračuna plaća i platnog prometa i referent za obračun plaća i platni promet.

Članak 4.

(1) Radno mjesto plesač pjevač Ansambla Lado predstavlja radno mjesto najniže složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na plesače pjevače.

(2) Radno mjesto plesač pjevač Ansambla Lado - solist - srednje uloge predstavlja radno mjesto veće složenosti poslova izvođačkog dijela koji se odnosi na plesače pjevače ansambla, na koje se napreduje s radnog mjesta plesač pjevač Ansambla Lado temeljem članka 26. stavka 2. točke 22. Sistematizacije radnih mjesta, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

(3) Radno mjesto plesač pjevač Ansambla Lado – solist predstavlja radno mjesto veće složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na plesače pjevače, na koje se napreduje s radnog mjesta plesač pjevač Ansambla Lado - solist - srednje uloge temeljem članka 26. stavka 2. točke 22. Sistematizacije radnih mjesta, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

(4) Radno mjesto plesač pjevač Ansambla Lado – prvak predstavlja radno mjesto najveće složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na plesače pjevače, na koje se napreduje s radnog mjesta plesač pjevač Ansambla Lado – solist temeljem članka 26. stavka 2. točke 22. Sistematizacije radnih mjesta, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

Članak 5.

(1) Radno mjesto glazbenik Ansambla Lado predstavlja radno mjesto najniže složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na glazbenike.

(2) Radno mjesto glazbenik Ansambla Lado – voditelj dionica predstavlja radno mjesto veće složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na glazbenike, na koje se napreduje s radnog mjesta glazbenik Ansambla Lado temeljem članka 26. stavka 2. točke 22. Sistematizacije radnih mjesta, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

(3) Radno mjesto glazbenik Ansambla Lado – solist predstavlja radno mjesto veće složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na glazbenike, na koje se napreduje s

radnog mjesta glazbenik Ansambla Lado – voditelj dionica temeljem članka 26. stavka 2. točke 22. Sistematizacije radnih mjesta, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

(4) Radno mjesto koncertni majstor Ansambla Lado predstavlja radno mjesto najveće složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na glazbenike, na koje se napreduje s radnog mjesta glazbenik Ansambla Lado – solist temeljem članka 26. stavka 2. točke 22. Sistematizacije radnih mjesta, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

Članak 6.

(1) Radno mjesto nacionalni prvak predstavlja radno mjesto najveće složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla.

(2) Nacionalnim prvakom Ansambla Lado može postati osobito istaknuti folklorni umjetnik zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla.

(3) Status nacionalnog prvaka dodjeljuje ministar nadležan za kulturu na prijedlog stručnog povjerenstva koje se osniva pri ministarstvu nadležnom za kulturu.

(4) Dodatak na plaću nacionalnog prvaka osigurava osnivač Ansambla Lado.

Članak 7.

(1) Plesačem pjevačem Ansambla Lado – prvakom i plesnim voditeljem, odnosno plesačem pjevačem Ansambla Lado – solistom i plesnim voditeljem može se imenovati zaposlenik koji ima najmanje deset godina radnog iskustva u izvođačkom dijelu Ansambla na poslovima plesača pjevača, od čega najmanje dvije godine na radnom mjestu plesač pjevač – solist.

(2) Plesnim voditeljem Ansambla Lado, osim zaposlenika iz stavka 1. ovog članka može se imenovati osoba koja ima najmanje deset godina radnog iskustva u izvođačkom dijelu Ansambla na poslovima plesača pjevača, od čega najmanje dvije godine na radnom mjestu plesač pjevač Ansambla Lado – solist, a u trenutku imenovanja nije nužno zaposlena u Ansamblu Lado.

(3) Plesačem pjevačem i zamjenikom plesnog voditelja može se imenovati zaposlenik koji ima najmanje deset godina radnog iskustva u izvođačkom dijelu Ansambla na poslovima plesača pjevača, od čega najmanje dvije godine na radnom mjestu plesač pjevač – solist.

(4) Voditeljem orkestra Ansambla Lado može se imenovati osoba koja ima najmanje deset godina radnog iskustva u izvođačkom dijelu Ansambla na poslovima glazbenika, od čega najmanje dvije godine na radnom mjestu glazbenik Ansambla Lado – solist, a u trenutku imenovanja nije nužno zaposlena u Ansamblu Lado.

(5) Plesača pjevača Ansambla Lado – prvaka i plesnog voditelja, plesača pjevača Ansambla Lado – solista i plesnog voditelja, plesnog voditelja Ansambla Lado i plesača pjevača Ansambla Lado i zamjenika plesnog voditelja, odnosno voditelja orkestra Ansambla Lado imenuje ravnatelj na prijedlog umjetničkog direktora.

(6) Plesač pjevač Ansambla Lado – prvak i plesni voditelj, plesač pjevač Ansambla Lado – solist i plesni voditelj, plesni voditelj Ansambla Lado, odnosno voditelj orkestra Ansambla Lado imenuju se na razdoblje od četiri godine koje je povezano s razdobljem imenovanja umjetničkog direktora.

(7) Ista osoba može biti imenovana plesačem pjevačem Ansambla Lado – prvakom i plesnim voditeljem, plesačem pjevačem Ansambla Lado – solistom i plesnim voditeljem, plesnim voditeljem Ansambla Lado, odnosno voditeljem orkestra Ansambla Lado više puta.

(8) Zaposlenik koji je do imenovanja na radno mjesto plesač pjevač Ansambla Lado – prvak i plesni voditelj, plesač pjevač Ansambla Lado – solist i plesni voditelj, plesni voditelj Ansambla Lado, odnosno voditelj orkestra Ansambla Lado bio zaposlen u Ansamblu Lado, ima pravo povratka na rad, odnosno rasporeda na radno mjesto jednake složenosti poslova koje je obavljao prije obavljanja poslova plesača pjevača Ansambla Lado – prvaka i plesnog voditelja, plesača pjevača Ansambla Lado – solista i plesnog voditelja, plesnog voditelja Ansambla Lado, odnosno voditelja orkestra Ansambla Lado, osim ako je ispunio uvjete za starosnu mirovinu.

2. RADNI ODNOSI

Članak 8.

(1) Slobodna radna mjesta poslodavac je dužan popunjavati na način i u rokovima propisanim Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima, kolektivnim ugovorima, ovim Pravilnikom te drugim važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

(2) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonskim i podzakonskim propisima te ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Ansamblu Lado, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom o radu i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonskim i podzakonskim propisima, kolektivnim ugovorima i Sistematizacijom radnih mjesta koja predstavlja prilog ovog Pravilnika i čini njegov je sastavni dio.

(3) Pod zasnivanjem radnog odnosa ne smatra se prelazak zaposlenika s jednog radnog mjesta na drugo unutar organizacije poslodavca.

Članak 9.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, uz prethodnu suglasnost ministarstva nadležnog za kulturu, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada obavljanje posla ne trpi odgodu, zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika, za što nije potrebno pribaviti prethodnu suglasnost ministarstva nadležnog za kulturu.

(5) Ugovor o radu koji se financira iz vlastitih sredstava ustanove može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u slučaju izvanrednog povećanja opsega poslova, za što nije potrebno pribaviti prethodnu suglasnost ministarstva nadležnog za kulturu.

(6) S istim zaposlenikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(7) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(8) Iznimno od stavaka 6. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(9) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako zaposlenik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(11) Poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(12) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(13) Poslodavac je dužan obavijestiti zaposlenike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti zaposlenici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

(1) U izvođačkom dijelu ansambla i pratećim službama radni odnos zasniva se sukladno općem propisu o radu, Zakonu o kazalištima, statutu, kolektivnom ugovoru, ovom Pravilniku i drugim općim aktima Ansambla Lado.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, rad izvođačkog dijela ansambla i pratećih službi osigurava se na temelju ugovora o djelu ili autorskog ugovora za pojedine projekte ili programske cjeline dužeg trajanja, odnosno sezone sukladno kadrovskom planu.

(3) Umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla i korepetitor radni odnos zasnivaju na temelju javnog natječaja ili po pozivu.

(4) Umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla i korepetitor prijavljeni na javni natječaj dužni su pristupiti audiciji, osim ako za neka umjetnička radna mjesta statutom, ovim Pravilnikom ili nekim drugim općim aktom nije utvrđeno drukčije.

(5) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka javni natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kada obavljanje posla ne trpi odgodu, zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika, za što nije potrebno pribaviti prethodnu suglasnost ministarstva nadležnog za kulturu.

(6) Ugovor o radu na određeno vrijeme koji se sklapa zbog zamjene privremeno nenazočnog umjetnika sklapa se za umjetničko radno mjesto najniže složenosti poslova (plesać pjevač ili glazbenik) neovisno o radnom mjestu umjetnika radi čije zamjene se ugovor sklapa.

Članak 11.

(1) Iznimno od članka 9. ovog Pravilnika umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla ugovor o radu na određeno vrijeme sklapaju u pravilu za razdoblje od najduže četiri godine, a iznimno prema potrebi projekta ili programa i na kraće razdoblje, s obveznim probnim radom u trajanju od šest mjeseci.

(2) Umjetniku Ansambla Lado zaposlenom u izvođačkom dijelu ansambla nakon četverogodišnjeg ugovora o radu na određeno vrijeme ili četverogodišnjeg trajanja radnog odnosa na temelju više ugovora o radu kraćih od četiri godine, ravnatelj je dužan ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako postoji potreba za obavljanje poslova toga radnog mjesta, a umjetnik redovito uspješno djeluje u Ansamblu Lado u provedbi predviđenog repertoarnog plana.

Članak 12.

(1) S umjetnicima Ansambla Lado i zaposlenicima pratećih službi kojima istječe ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja natječaja ukoliko je to sukladno općem propisu o radu, Zakonu o kazalištima, statutu, kolektivnom ugovoru, ovom Pravilniku i drugim općim aktima Ansambla Lado.

(2) Umjetnici Ansambla Lado i zaposlenici pratećih službi s kojima se namjerava sklopiti novi ugovor o radu obvezno se o tome pisano obavješćuju najkasnije šest mjeseci prije isteka ugovora o radu, a najkasnije 30 dana prije isteka ugovora o radu kod ugovora sklopljenih na razdoblje kraće od četiri godine.

Članak 13.

(1) Audicijom se utvrđuje koji kandidat posjeduje stručne i umjetničke sposobnosti koje odgovaraju prijeko potrebnim zahtjevima koji se traže za rad na radnom mjestu za koje se kandidat prijavio.

(2) Audiciji pristupaju svi kandidati koji ispunjavaju uvjete objavljenog javnog natječaja sukladno uvjetima iz Sistematizacije radnih mjesta.

Članak 14.

(1) O provedenoj audiciji zaposlenici zaposleni na radnim mjestima plesač pjevač Ansambla Lado – prvak i plesni voditelj, plesač pjevač Ansambla Lado – solist i plesni voditelj, plesni voditelj Ansambla Lado, odnosno voditelj orkestra Ansambla Lado vode zapisnik kojega potpisuje predsjednik i svi članovi povjerenstva.

(2) Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj na temelju zapisnika i prijedloga audicijskog povjerenstva.

(3) O prijedlogu audicijskog povjerenstva za izbor kandidata treba postojati suglasnost većine članova audicijskog povjerenstva.

(4) Odluku o izboru kandidata ravnatelj je obavezan donijeti u roku od 15 dana od primitka zapisnika i prijedloga audicijskog povjerenstva.

Članak 15.

(1) Audiciju provodi audicijsko povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

(2) Audicijsko povjerenstvo za izbor kandidata za radno mjesto plesač pjevač i korepetitor sastoji se od najmanje tri člana i to:

- umjetničkog direktora, kao predsjednika povjerenstva,
- dirigenta - glazbenog voditelja, kao člana povjerenstva i

- plesača pjevača Ansambla Lado – prvaka i plesnog voditelja, plesača pjevača Ansambla Lado – solista i plesnog voditelja, odnosno plesnog voditelja Ansambla Lado, kao člana povjerenstva.

(3) Audicijsko povjerenstvo za izbor kandidata za radno mjesto glazbenik sastoji se od najmanje tri člana i to:

- umjetničkog direktora, kao predsjednika povjerenstva,
- dirigenta – glazbenog voditelja, kao člana povjerenstva i
- voditelja orkestra, kao člana povjerenstva, a u njegovoj odsutnosti zaposlenika zaposlenog na radnom mjestu glazbenik Ansambla Lado – solist sukladno prijedlogu umjetničkog vijeća.

Članak 16.

(1) Poslodavac može izbor kandidata u postupku javnog natječaja obaviti na temelju rezultata provjere znanja, sposobnosti i vještina te rezultata u dosadašnjem radu, koji se utvrđuju putem testiranja i razgovora (intervjua).

(2) Poslodavac može provesti i psihološko testiranje u kojem će slučaju pri izboru kandidata uzeti u obzir i psihološku procjenu kandidata.

Članak 17.

(1) Umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla i korepetitor ugovor o radu na određeno vrijeme mogu zasnovati i po pozivu, uz prethodnu suglasnost ministarstva nadležnog za kulturu.

(2) Odluku o zasnivanju radnog odnosa po pozivu u svakom pojedinom slučaju donosi ravnatelj na temelju prethodnog pisanog obrazloženog prijedloga umjetničkog direktora.

(3) Prijedlog za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme po pozivu umjetnički direktor donosi nakon pribavljenog pisanog mišljenja audicijskog povjerenstva iz članka 15. stavka 2., odnosno članka 15. stavka 3. ovog Pravilnika.

2.1. PROBNI RAD

Članak 18.

(1) Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad se određuje kako bi se utvrdilo ima li zaposlenik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

(3) U slučaju otkazivanja ugovora o radu za vrijeme probnoga rada, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

Članak 19.

(1) Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

(2) Ako je zaposlenik bio odsutan s posla najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

(3) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, probni rad zaposlenika umjetnika koji pripadaju izvođačkom dijelu Ansambla, a kojima je opći uvjet zaposlenja srednjoškolsko obrazovanje, traje 6 mjeseci.

Članak 20.

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

(2) Smatra se da je poslodavac ispunio obvezu iz stavka 1. ovog članka ako zaposleniku uruči presliku propisanog obrasca prijave, ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog, odnosno zdravstvenog osiguranja, odnosno iste zaposleniku dostavi putem osobnog korisničkog pretinca na portalu e-građani.

Članak 21.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa zaposleniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, odnosno iste zaposleniku dostaviti putem osobnog korisničkog pretinca na portalu e-građani te mu na njegovo traženje izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

2.2. POSEBNI UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 22.

(1) Posebni uvjeti koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova navedeni su u Sistematizaciji radnih mjesta koja je prilog ovom Pravilniku.

(2) Kao posebni uvjeti za obavljanje pojedinih poslova utvrđuju se stručna sprema, radni staž, radno iskustvo, posebna znanja i zdravstvena sposobnost.

Članak 23.

(1) Radni staž podrazumijeva ukupno vrijeme provedeno u radnom odnosu u skladu sa Zakonom o radu, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja.

(2) Radni staž se dokazuje potvrdom ili elektroničkim zapisom o podacima evidentiranim u matičnoj evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

(3) Radno iskustvo podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u skladu sa Zakonom o radu, na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, rad u svojstvu volontera, vrijeme provedeno u obavljanju određenih poslova izvan radnog odnosa i slično.

(4) Radno iskustvo se dokazuje javnim ispravama, ugovorom o radu, ugovorom o autorskom djelu, ugovorom o djelu, odgovarajućim potvdama, preporukama o radu na određenim poslovima i slično.

Članak 24.

Posebnim znanjima smatraju se znanja potrebna za uspješno i potpuno obavljanje određenih poslova.

Članak 25.

(1) Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenikom koji radi poslove s posebnim uvjetima rada i koji je izložen opasnostima i štetnim utjecajima zaposlenika uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje takvih poslova.

(2) Prilikom utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada za čije obavljanje je potreban liječnički pregled poslodavac je dužan utvrditi ta radna mjesta i uputiti zaposlenika na provjeru zdravstvene sposobnosti za obavljanje takvih poslova u skladu s posebnim propisima.

2.3. PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 26.

(1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava i osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

(3) Pripravnički staž može trajati najviše:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste i
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

(4) Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom.

Članak 27.

(1) Osposobljavanje pripravnika vrši se prema posebnom programu koji predviđa pružanje organizirane stručne pomoći u njihovu osposobljavanju.

(2) Dosljednu primjenu programa iz stavka 1. ovog članka od strane pripravnika na poslovima plesač - pjevač i glazbenik prate zaposlenici zaposleni na radnim mjestima plesač pjevač Ansambla Lado – prvak i plesni voditelj, plesač pjevač Ansambla Lado – solist i plesni voditelj, plesni voditelj Ansambla Lado, odnosno voditelj orkestra Ansambla Lado u suradnji s umjetničkim direktorom i dirigentom - glazbenim voditeljem.

(3) Brigu i nadzor nad pripravnicima u ostalim službama, ravnatelj povjerava za to osposobljenim zaposlenicima.

(4) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, odnosno ugovoreno kolektivnim ugovorom.

(5) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

2.4. STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 28.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

(4) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

(5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora se sklopiti u pisanom obliku.

3. RADNO VRIJEME

Članak 29.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme je u pravilu raspoređeno na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, radno vrijeme može se rasporediti na šest radnih dana u tjednu, o čemu odlučuje poslodavac pisanom odlukom uz prethodno pribavljeno mišljenje radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i ovlastima radničkog vijeća.

(4) Pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena roditelja djeteta s posebnim potrebama, poslodavac mora voditi računa o potrebama djeteta toga zaposlenika.

Članak 30.

(1) Radno vrijeme zaposlenika zaposlenih u izvođačkom dijelu Ansambla se u pravilu sastoji od jednokratnog prijedodnevno rada koji započinje prijedodne, a traje najviše 5 sati i individualnih priprema u najdužem trajanju od 3 sata dnevno.

(2) Jednokratnim prijedodnevnim radom u najdužem trajanju od 5 sati iz stavka 1. ovog članka obuhvaćene su vježbe (kondicijske, vokalno-tehničke, tehničke i plesne), probe (orkestra, s orkestrom, vokalne, plesne, generalne, scensko - tonske i režijske), nastupi, snimanja, sudjelovanja u događanjima i slično.

(3) U radno vrijeme zaposlenika zaposlenih u izvođačkom dijelu Ansambla uračunavaju se i pripreme za nastup (priprema kostima i obuće, ugrijavanje, upjevavanje, priprema i ugađanje instrumenata i šminkanje) i rad po završenom nastupu (spremanje kostima, obuće i instrumenata, skidanje šminke).

(4) Iznimno od stavka 1. ovog članka radno vrijeme zaposlenika zaposlenih na radnim mjestima plesač pjevač Ansambla Lado – prvak i plesni voditelj i plesač pjevač Ansambla Lado – solist i plesni voditelj se u pravilu sastoji od jednokratnog prijedodnevno rada u najdužem trajanju od 5 sati, administrativnog rada u najdužem trajanju od 1 sata i individualnih priprema u najdužem trajanju od 2 sata, što su umjetnički direktor i dirigent – glazbeni voditelj dužni uzeti u obzir prilikom planiranja rada navedenih zaposlenika.

(5) Radno vrijeme zaposlenika umjetnika koji ne sudjeluju u izvedbama i čine prateće službe izvođačkog dijela ansambla i tehnike se, u pravilu, sastoji od jednokratnog prijedodnevno rada koji započinje prijedodne, a traje najviše 8 sati.

Članak 31.

(1) Individualne pripreme zaposlenika zaposlenih u izvođačkom dijelu Ansambla odnose se na vježbe (kondicijske, vokalno-tehničke, tehničke i plesne), koje umjetnik izvodi u ustanovi ili samostalno sukladno uputama i uz nadzor plesača pjevača Ansambla Lado – prvaka i plesnog voditelja, plesača pjevača Ansambla Lado – solista i plesnog voditelja, plesnog voditelja Ansambla Lado, voditelja orkestra Ansambla Lado, dirigenta – glazbenog voditelja, odnosno umjetničkog direktora.

(2) Umjetniku je potrebno najaviti unaprijed njegovu obvezu izvođenja individualnih priprema u ustanovi.

Članak 32.

(1) Iznimno, kada je zbog potrebe programa nužno, mogu se organizirati vježbe, probe, snimanja, sudjelovanja u događanjima i slično i nastup, zatim dvije probe ili dva nastupa dnevno.

(2) Na dane kada su organizirane vježbe, probe, snimanja, sudjelovanja u događanjima i slično i nastup, ili dvije probe; tada vježbe, probe, snimanja, sudjelovanja u događanjima i slično mogu trajati najduže pet sati.

(3) Između vježbi, probi, snimanja, sudjelovanja u događanjima i slično i nastupa, zatim između dvije probe, ili između dva nastupa, u pravilu mora proteći najmanje četiri sata.

(4) Zaposlenici zaposleni u izvođačkom dijelu Ansambla za vrijeme rada imaju pravo na stanku od trideset minuta, izuzev za vrijeme održavanja generalnih proba i nastupa kada se stanka određuje prema tijeku nastupa.

(5) U dane kada su organizirane vježbe, probe, snimanja, sudjelovanja u događanjima i slično i nastup, zatim dvije probe, ili dva nastupa, radno vrijeme se obračunava kao dva termina u slučaju da ukupno radno vrijeme toga dana traje više od 5 sati.

3.1. RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 33.

(1) Poslodavac je dužan raspored radnog vremena planirati mjesečno, odnosno tjedno.

(2) Poslodavac mora obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili o promjeni rasporeda radnog vremena, a svi zaposlenici dužni su se informirati o objavljenom rasporedu radnog vremena i odgovorni su za njegovo poštivanje.

(3) Utvrđeni raspored radnog vremena objavljuje se na oglasnim pločama poslodavca i/ili se dostavlja zaposlenicima elektronskim putem, mjesečni najkasnije do 20. u mjesecu prije početka mjeseca na koji se raspored odnosi, a tjedni sedam dana prije tjedna na koji se raspored odnosi.

(4) 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 zaposlenika važnih za izvršenje planiranih poslova.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovog članka, poslodavac je dužan izvijestiti sve zaposlene na koje se izmjena odnosi najkasnije 24 sata prije početka rada planiranog prema objavljenom rasporedu.

(6) Iznimno od stavka 5. ovog članka, u slučaju izmjena rasporeda probe ili nastupa za istu večer ili sljedeći dan nastale nakon 13 sati, poslodavac je dužan putem telefona, elektronske pošte, SMS-a ili na drugi primjeren način o tome obavijestiti sve zaposlenike na koje se izmjena odnosi.

Članak 34.

(1) O rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

(2) Zaposlenik se u svome radu dužan pridržavati rasporeda radnog vremena.

(3) Zaposleniku nije dopušteno, bez izričitog odobrenja, napustiti radno mjesto i poslovne prostorije poslodavca, osim ukoliko je to potrebno radi izvršavanja poslova radnog mjesta zaposlenika ili prema nalogu poslodavca.

(4) Propust obveza zaposlenika iz ovoga članka predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

3.2. PREKOVREMENI RAD

Članak 35.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, zaposlenik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drugačije ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, zaposlenik s djetetom do osam godina života te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

3.3. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA I DVOKRATNI RAD

Članak 36.

(1) Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena zaposlenika sukladno Zakonu o radu, odredbama kolektivnog ugovora te drugim važećim propisima.

(2) Poslodavac može organizirati dvokratni rad zaposlenika zaposlenih u izvođačkom dijelu Ansambla u dane nastupa na način da između probe, odnosno nastupa treba proći najmanje četiri sata.

4. ODMORI I DOPUSTI

Članak 37.

Zaposlenici ostvaruju pravo na stanku, dnevni, tjedni i godišnji odmor.

4.1. STANKA

Članak 38.

Zaposlenici administrativnog dijela Ansambla i pratećih službi izvođačkog dijela Ansambla ostvaruju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

4.2. DNEVNI ODMOR

Članak 39.

Zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata.

4.3. TJEDNI ODMOR

Članak 40.

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

(5) Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

4.4. GODIŠNJI ODMOR

Članak 41.

(1) Zaposlenici ostvaruju pravo na 30 dana plaćenog godišnjeg odmora.

(2) Zaposlenici koji pripadaju izvođačkom dijelu Ansambla i pratećim službama s obzirom na prirodu posla, koriste godišnji odmor kolektivno.

(2) Zaposlenici administracije koriste plaćeni godišnji odmor individualno, prema dogovoru s poslodavcem i u trajanju propisanom odredbama Zakona o radu, kolektivnog ugovora i drugih važećih propisa.

(3) Poslodavac je dužan zaposleniku uručiti pisanu obavijest o vremenu korištenja i duljini trajanja godišnjeg odmora.

4.5. PLAĆENI DOPUST

Članak 42.

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

1. sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana;
2. rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana;

3. smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana;
4. smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana;
5. selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana;
6. selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
7. teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana;
8. nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan;
9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;
10. prirodnih nepogoda – 5 radnih dana i
11. darivanja krvi – 2 radna dana.

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

4.6. DOPUST ZA ŠKOLOVANJE

Članak 43.

(1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja u ukupnom trajanju od:

1. 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
2. 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
3. 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
4. 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja, njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Članak 44.

(1) Plaćeni dopust iz članaka 42. i 43. zaposlenik može koristiti samo u vrijeme nastupanja okolnosti na temelju kojih ostvaruje pravo na plaćeni dopust, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta zaposlenika koji pripadaju izvođačkom dijelu Ansambla i pratećim službama zbog njihovih radnih obveza, naknadno uz pisano odobrenje ravnatelja, ali u pravilu najkasnije u kalendarskoj godini u kojoj je stečen.

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

4.7. NEPLAĆENI DOPUST

Članak 45.

- (1) Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- (3) Odluku o pravu na neplaćeni dopust donosi poslodavac na pisani i obrazloženi zahtjev zaposlenika.

5. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI ZAPOSLENIKA (MATERIJALNA PRAVA)

5.1. PLAĆA ZA IZVRŠENI RAD ZAPOSLENIKA

Članak 46.

- (1) Plaću administracije čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću utvrđeni Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama te ostali primitci u skladu sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama i općim propisom o radu.
- (2) Plaću umjetnika i zaposlenika tehnike čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću utvrđeni Sistematizacijom radnih mjesta koja predstavlja prilog ovog Pravilnika i čini njegov je sastavni dio.
- (3) Osnovna bruto plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće.
- (4) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom.
- (5) Ako se kolektivnim ugovorom ne ugovori visina osnovice do donošenja državnog proračuna Republike Hrvatske za iduću godinu, utvrdit će je odlukom Vlada Republike Hrvatske.
- (6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka osnovica za obračun plaće ne može biti niža od iznosa zadnje ugovorene osnovice.
- (7) Osnovica se utvrđuje u bruto iznosu.

Članak 47.

Vježbenik (pripravnik) ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90 % vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

Članak 48.

- (1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 31. dana. Ako na dan dospijeća isplata nije moguća zbog neradnog dana, blagdana ili više sile, tada se isplaćuje u iduća dva radna dana od dospijeća.
- (2) Plaće se isplaćuju u bruto iznosu.
- (3) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

(4) Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu (kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove i slično bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani).

(5) Najkasnije 15 dana od dana isplate plaće poslodavac će zaposleniku dostaviti obračun plaće.

Članak 49.

(1) Cijena sata rada izračunava se dijeljenjem osnovne plaće zaposlenika uvećane za dodatak za radni staž s mjesečnim fondom sati.

(2) Cijena sata rada iz stavka 1. ovoga članka koristi se za obračun plaće, naknade plaće i dodataka na plaću kada se obračunavaju za određeni broj sati rada.

Članak 50.

(1) Dodaci na osnovnu plaću su:

1. dodatak za radni staž
2. dodatak za učinkovitost rada
3. dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini
4. dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima
5. dodaci za posebne oblike organizacije rada.

(2) Dodatak iz stavka 1. točke 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću.

(3) Dodaci iz stavka 1. točaka 2. – 3. obračunavaju se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

(4) Dodaci iz stavka 1. točaka 5. i 6. obračunavaju se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u propisanim uvjetima odnosno oblicima rada.

Članak 51.

(1) Dodatak za radni staž iznosi 0,5 % na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža.

(2) Zaposleniku se za rad u nepunom radnom vremenu radni staž računa kao da je radio u punom radnom vremenu.

(3) Radni staž je vrijeme rada koje se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja i za koje su plaćeni doprinosi u Republici Hrvatskoj, a koje je provedeno u:

- radnom odnosu
- samostalnom obavljanju profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima
- profesionalnom obavljanju dužnosti u tijelima javne vlasti i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave na koju je osoba izabrana ili imenovana
- obavljanju poslova obrtnika upisanog u odgovarajući registar
- obavljanju samostalne djelatnosti.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, u radni staž se uračunava i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se on računa u Republici Hrvatskoj u staž osiguranja za mirovinu odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. ili se radi o stažu ostvarenom u institucijama Europske

unije, Europskog gospodarskog prostora i u Švicarskoj Konfederaciji te međunarodnim organizacijama i institucijama.

(5) Staž osiguranja s povećanim trajanjem računa se u radni staž samo u stvarnom trajanju.

Članak 52.

(1) Dodatak na plaću za učinkovitost rada isplaćuje se zaposleniku na temelju ocjena njegove učinkovitosti rada.

(2) Zaposlenik stječe 6 bodova kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom »izvrstan«.

(3) Zaposlenik stječe 4 boda kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom »naročito uspješan«.

(4) Zaposlenik stječe 2 boda kada je za prethodnu kalendarsku godinu ocijenjen ocjenom »uspješan«.

(5) Zaposlenik koji je u prethodnoj kalendarskoj godini ocijenjen ocjenom »zadovoljava« ili »ne zadovoljava« ne stječe bodove.

(6) Visina dodatka na plaću određuje se prema ukupnom broju bodova ostvarenih na temelju ocjena učinkovitosti rada u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(7) Dodatak na plaću za učinkovitost rada obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž i iznosi:

- za ostvarenih najmanje 12 bodova – 3 %
- za ostvarena najmanje 24 boda – 6 %
- za ostvarenih najmanje 36 bodova – 9 %
- za ostvarenih najmanje 48 bodova – 12 %
- za ostvarenih najmanje 60 bodova – 15 %
- za ostvarena najmanje 72 boda – 18 %
- za ostvarena najmanje 84 boda – 21 %
- za ostvarenih najmanje 96 bodova – 24 %
- za ostvarenih najmanje 108 bodova – 27 %
- za ostvarenih najmanje 120 bodova – 30 %.

(8) Ocjena učinkovitosti rada i broj ostvarenih bodova unose se u Registar zaposlenih u državnoj službi i javnim službama.

Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini

Članak 53.

(1) Zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini u visini od:

– 5 % ako ima završen sveučilišni specijalistički studij (spec. ili univ. spec. – razina VII.2. Hrvatskog kvalifikacijskog okvira ili završen poslijediplomski stručni studij koji se izvodi na sveučilištu – kratica mr. uz naznaku struke – predbolonjski studiji)

– 8 % ako ima akademski stupanj magistra znanosti

– 15 % ako ima akademski stupanj doktora znanosti ili doktora umjetnosti.

(2) Dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž.

(3) Zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak iz stavka 1. ovoga članka ako završen sveučilišni specijalistički studij, magisterij odnosno doktorat znanosti ili doktorat umjetnosti nije uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, ali se odnosi na područje kojim se službenik bavi u okviru poslova svog radnog mjesta.

(4) Odluku o pravu zaposlenika na dodatak iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj. Odluka mora biti obrazložena.

(6) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju.

Članak 54.

(1) Zaposlenik ostvaruje pravo na dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima odnosno za vrijeme obavljanja poslova u okolnostima koje se javljaju povremeno ili privremeno i od zaposlenika zahtijevaju dodatni napor i angažman u odnosu na redovite okolnosti obavljanja poslova radnog mjesta.

(2) Izvanredne radne okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne predstavljaju stalno obilježje radnog mjesta i nisu vrednovane pri utvrđivanju koeficijenta za obračun plaće određenog radnog mjesta.

(3) Dodatak iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž, ali samo za sate rada odrađene u izvanrednim radnim okolnostima.

(4) Izvanredne radne okolnosti i visina dodatka za rad u izvanrednim radnim okolnostima u utvrđuju se kolektivnim ugovorima.

Članak 55.

(1) Dodaci na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za različite oblike organizacije rada su:

- a) dodatak za prekovremeni rad
- b) dodatak za rad noću u vremenu od 22:00 sata do 6:00 sati sljedećeg dana
- c) dodatak za rad u drugoj smjeni kada zaposlenik radi u smjenama (za rad, u pravilu, u vremenu od 14:00 sati do 22:00 sata)
- d) dodatak za rad u turnusu (mijenjanje smjena na način da zaposlenik radi po dinamici 12 – 24 – 12 – 48 sati)
- e) dodatak za rad subotom
- f) dodatak za rad nedjeljom
- g) dodatak za rad na dan blagdana i rad u neradni dan utvrđen zakonom kojim se utvrđuju blagdani, spomendani i neradni dani u Republici Hrvatskoj
- h) dodatak za dvokratni rad (rad u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta između rada u prvoj i rada u drugoj smjeni)
- i) dodatak za pripravnost za rad

(2) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za radni staž za odrađene sate odnosno sate provedene u pripravnosti te se tako dobiveni iznosi zbrajaju s osnovnom plaćom uvećanom za dodatak za radni staž.

(3) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja dodatka za rad u drugoj smjeni, dodatka za rad u turnusu i dodatka za dvokratni rad u istom danu.

(4) Visina dodataka iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se kolektivnim ugovorima.

Članak 56.

(1) Zaposlenik može ostvariti pravo na jednokratnu novčanu nagradu za radne rezultate (bonus) koje je ostvario tijekom jedne kalendarske godine.

(2) Pravo na novčanu nagradu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje zaposlenik koji je svojim radom tijekom kalendarske godine postigao iznimne rezultate.

(3) Kriterije za dodjelu novčane nagrade iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje pravilnikom čelnik državnog tijela na razini razdjela organizacijske klasifikacije u državnom proračunu za zaposlenike javnih službi iz svog razdjela.

(4) Visina novčane nagrade iz stavka 1. ovoga članka za svaku kalendarsku godinu utvrđuje se odlukom ravnatelja.

(5) Novčana nagrada iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od neoporezivog iznosa novčane nagrade za radne rezultate prema poreznim propisima.

(6) Sredstva za isplatu nagrade osiguravaju se u državnom proračunu, na posebnoj stavci u financijskom planu proračunskog korisnika.

(7) Sredstva za isplatu novčanih nagrada iz stavka 1. ovoga članka mogu iznositi do najviše 0,2 % ukupno izvršenih rashoda za plaće za redovan rad zaposlenika u prethodnoj godini u okviru svih izvora financiranja pojedine javne službe.

(8) Popis nagrađenih zaposlenik javno se objavljuje na mrežnim stranicama javne službe, u skladu s propisom o tajnosti podataka.

Članak 57.

(1) Za prekovremeni i noćni rad te za rad subotom, nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, zaposlenik ima pravo na uvećanje plaće.

(2) Poslodavac umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada može, pod uvjetom da zaposlenik na to pristane, istome dati slobodne dane tako da za jedan sat prekovremenog rada odobri zaposleniku 1,5 slobodnih sati (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja slobodnih sati).

(3) Poslodavac umjesto uvećanja plaće po osnovi rada subotom može, pod uvjetom da zaposlenik na to pristane, istome dati slobodne dane tako da za jedan dan rada subotom odobri zaposleniku 1 slobodan dan.

(4) Poslodavac umjesto uvećanja plaće po osnovi rada nedjeljom može, pod uvjetom da zaposlenik na to pristane, istome dati slobodne dane tako da za jedan dan rada nedjeljom odobri zaposleniku 1,5 slobodan dan.

(5) Poslodavac umjesto uvećanja plaće po osnovi rada blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi može, pod uvjetom da zaposlenik na to pristane, istome dati slobodne dane tako da za jedan dan rada blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi odobri zaposleniku 2 slobodna dana.

5.2. NAKNADA PLAĆE

Članak 58.

Za razdoblje kada zaposlenik ne radi iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu koji obvezuju Poslodavca, ima pravo na naknadu plaće.

5.3. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 59.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla pod uvjetima i u iznosu kako je to propisano kolektivnim ugovorom.

5.4. TROŠKOVI PREHRANE

Članak 60.

Zaposlenicima se iz vlastitih sredstava koje Ansambl Lado ostvari od obavljanja osnovne i ostalih djelatnosti može temeljem odluke poslodavca isplatiti novčana paušalna naknada za podmirenje troškova prehrane maksimalno do visine neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

5.5. RADNA ODJEĆA

Članak 61.

(1) Zaposlenici zaposleni u izvođačkom dijelu Ansambla imaju svake dvije godine pravo na četiri komada nove radne zaštitne opreme (radno odijelo – sportsko - npr. donji dio trenirke, tajice, majice i sl., radna obuća – sportska, dokoljenice, ulošci, štitnici).

(2) Plesne cipele, koje predstavljaju zaštitnu opremu zaposlenika zaposlenih na radnim mjestima plesač pjevač mijenjaju se kada izgube zaštitnu funkciju što se utvrđuje individualno.

(3) Zaposlenici pratećih službi izvođačkog dijela Ansambla i manipulanti imaju pravo na zaštitnu opremu sukladno procjeni rizika svake dvije godine.

5.6. NAKNADA ZA UPOTREBU PRIVATNOG GLAZBENOG INSTRUMENTA

Članak 62.

Zaposleniku koji za izvršavanje svojih radnih obveza koristi glazbeni instrument koji je u njegovom vlasništvu pripada pravo na naknadu prema kriterijima utvrđenim Pravilnikom o naknadama za upotrebu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnom materijalu u profesionalnim orkestrima na području Republike Hrvatske, donesenim od strane Hrvatske udruge orkestralnih i komornih umjetnika.

5.7. OSIGURANJE

Članak 63.

Poslodavac je dužan osigurati zaposlenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

5.8. SISTEMATSKI PREGLED

Članak 64.

Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada i zaposlenici iznad 50 godina starosti svake druge godine imaju pravo na sistematski pregled kako je to propisano kolektivnim ugovorom.

5.9. SLUŽBENI PUT

Članak 65.

(1) Službeni put započinje dolaskom na dogovoreno mjesto polaska ukoliko se putuje kolektivno, odnosno od trenutka polaska prijevoznog sredstva ukoliko zaposlenik putuje individualno.

(2) Za vrijeme radnog odnosa zaposlenici su obvezni imati važeću putovnicu.

Članak 66.

(1) Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada troškova smještaja.

(2) Visina dnevnica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj uređuje se na način kako je to utvrđeno kolektivnim ugovorom, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

(3) Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

(4) Ako je na službenom putu osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera). Ako su na službenom putu osigurani svi obroci, dnevnicu se umanjuje za 80 %.

(5) Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

(6) Dnevnicu za putne troškove u inozemstvo obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluci o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

6. REVIZIJA UMJETNIČKOG DJELOVANJA I DOPRINOSA

Članak 67.

(1) Ansambl Lado ima stručno tijelo za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa plesača – pjevača Ansambla Lado i stručno tijelo za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa glazbenika Ansambla Lado koje provodi reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa umjetnika Ansambla Lado zaposlenih u izvođačkom dijelu ansambla prema propisanim kriterijima.

(2) Sastav, način rada i zadaće stručnih tijela iz stavka 1. ovoga članka, kao i kriteriji za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa utvrđuju se općim aktom koji donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća.

Članak 68.

(1) Za umjetnike Ansambla Lado zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji s Ansablom Lado imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, obvezno se svake četiri godine provodi revizija kako bi se utvrdilo jesu li i dalje sposobni umjetnički djelovati i doprinositi.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla koji djeluju u ansamblu i redovito sudjeluju u provedbi predviđenog repertoarnog plana sukladno ugovoru o radu ne podliježu reviziji umjetničkog djelovanja i doprinosa.

Članak 69.

(1) Ako stručno tijelo za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa plesača – pjevača Ansambla Lado utvrdi da plesač – pjevač Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla nije sposoban umjetnički djelovati i doprinositi, ravnatelj Ansambla Lado može predložiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, ako za to postoji potreba.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako ne postoji potreba za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta ili se plesač – pjevač Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, stječe pravo pristupiti prekvalifikaciji u drugu profesiju, odnosno stječe pravo na stjecanje kvalifikacije u visokom obrazovanju koja omogućava pristup drugom zanimanju (u daljnjem tekstu: prekvalifikacija), što mu je ravnatelj dužan omogućiti ugovorom o radu na određeno vrijeme kojim se uređuje obveza prekvalifikacije u propisanom roku.

Članak 70.

(1) O ponudi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme iz članka 69. stavka 2. ovog Pravilnika plesač – pjevač Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla mora se izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(2) Ugovor o radu iz članka 69. stavka 2. ovoga Pravilnika sadrži odredbe o upućivanju na prekvalifikaciju, isplati naknade plaće za vrijeme prekvalifikacije, obvezi plesača – pjevača Ansambla Lado zaposlenog u izvođačkom dijelu ansambla da uredno obavještava poslodavca o tijeku prekvalifikacije, kao i druge okolnosti bitne za izvršenje ugovornih obveza.

(3) Nakon isteka roka iz stavka 1. ovoga članka poslodavac se više ne smatra vezan ponudom za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Članak 71.

(1) Za vrijeme trajanja prekvalifikacije poslodavac osigurava plesaču – pjevaču Ansambla Lado zaposlenom u izvođačkom dijelu ansambla naknadu prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

(2) Za troškove prekvalifikacije poslodavac osigurava plesaču – pjevaču Ansambla Lado zaposlenom u izvođačkom dijelu ansambla vaučer kojim se djelomično namiruju mjesečni troškovi prekvalifikacije u iznosu koji ministar nadležan za kulturu utvrđuje odlukom.

(3) Ako plesač – pjevač Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla prekine prekvalifikaciju, ravnatelj će mu otkazati ugovor o radu, osim ako je do prekida prekvalifikacije došlo zbog objektivnih okolnosti, bez krivnje plesača – pjevača Ansambla Lado zaposlenog u izvođačkom dijelu ansambla.

(4) Istekom propisanog roka za prekvalifikaciju plesaču – pjevaču Ansambla Lado zaposlenom u izvođačkom dijelu ansambla ugovor o radu prestaje.

(5) Ako postoji potreba za obavljanjem profesije koju je stekao prekvalifikacijom, ravnatelj će plesaču – pjevaču Ansambla Lado zaposlenom u izvođačkom dijelu ansambla ponuditi sklapanje ugovora o radu sukladno njegovoj novoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, bez provođenja javnog natječaja.

(6) Za vrijeme trajanja prekvalifikacije plesač – pjevač Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla može umjetnički djelovati, što se pobliže uređuje ugovorom o radu iz članka 69. stavka 2. ovog Pravilnika.

Članak 72.

Ako se plesač – pjevač Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla za kojeg je utvrđeno da nije sposoban umjetnički djelovati i doprinosti izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, odnosno odbije sklopiti ugovor o radu kojim se upućuje na prekvalifikaciju, ravnatelj će mu otkazati ugovor o radu i ostvaruje pravo na otpremninu sukladno općem propisu o radu odnosno kolektivnom ugovoru.

Članak 73.

(1) Ako stručno tijelo stručno tijelo za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa glazbenika Ansambla Lado utvrdi da glazbenik Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla nije sposoban umjetnički djelovati i doprinosti, ravnatelj Ansambla Lado može predložiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, ako za to postoji potreba.

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka ne postoji potreba za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta ili se glazbenik Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, ravnatelj će mu otkazati ugovor o radu te ostvaruje pravo na otpremninu sukladno općem propisu o radu, odnosno kolektivnom ugovoru.

7. AUTORSKO DJELO

Članak 74.

(1) Autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu kod poslodavca, označava djelo koje za vrijeme trajanja radnog odnosa stvori autor – zaposlenik zaposlen u izvođačkom dijelu Ansambla izvršavajući svoje redovne radne obveze ili po posebnim uputama poslodavca.

(2) Sve izvedbe zaposlenika zaposlenih u izvođačkom dijelu Ansambla proistekle iz radnog odnosa, a u okviru njihovih radnih obveza, poslodavac koristi bez njihova odobrenja i kad radni odnos između zaposlenika i poslodavca prestane.

(3) Poslodavac ima neograničeno pravo iskorištavanja autorskog djela iz stavka 1. ovog članka za vrijeme trajanja radnog odnosa i nakon njegova prestanka.

(4) Poslodavac stječe pravo iskorištavanja autorskog djela za cijeli svijet, a zaposlenik zadržava pravo da ga se navodi kao autora djela, te sva druga moralna prava autora.

8. SCENSKI IZGLED

Članak 75.

(1) Svi zaposlenici zaposleni na radnim mjestima plesač pjevač obvezni su pridržavati se uputa za šminkanje, održavati primjerenu tjelesnu težinu, ne nositi privatni nakit na nastupu niti imati tetovaže na vidljivim mjestima.

(2) Uz obveze iz stavka 1. ovog članka zaposlenice zaposlene na radnim mjestima plesač pjevač obvezne su imati dugu kosu te kratke i nelakirane nokte.

(3) Uz obveze iz stavka 1. ovog članka zaposlenici zaposleni na radnim mjestima plesač pjevač obvezni su imati urednu kratku frizuru.

(4) Zaposlenici zaposleni na radnim mjestima glazbenik obvezni su imati urednu kratku frizuru, pridržavati se uputa za šminkanje i ne imati tetovaže na vidljivim mjestima.

9. ZABRANA NATJECANJA

Članak 76.

- (1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.
- (3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.
- (6) Zaposlenicima koji u trenutku stupanja na snagu ovoga Pravilnika imaju sklopljene poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, isti može uskratiti obavljanje tih poslova.

Članak 77.

- (1) Zaposleniku nije dopušteno obavljati umjetničke i druge poslove izvan Ansambla Lado, pod imenom poslodavca (Ansambl Lado, Vokalisti Lada, Ladarice i/ili Orkestar Ansambla Lado), besplatno ili naplatno bez izričitog prethodnog pisanog odobrenja poslodavca.
- (2) Zaposleniku nije dopušteno, bez izričitog odobrenja poslodavca, pod imenom poslodavca i/ili koristeći ugled kojeg zaposlenik uživa radom kod poslodavca, besplatno ili naplatno sudjelovati u manifestacijama koje organiziraju političke stranke ili druge interesne skupine u svrhu promicanja svojih političkih ili drugih interesa.
- (3) Odobrenje iz ovog članka mora sadržavati uvjete obavljanja odobrenih poslova.
- (4) Postupanje protivno odredbama iz ovoga članka predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 78.

- (1) Osobe koje su zaposlenici Ansambla Lado na temelju ugovora o radu sklopljenog na dulje od godine dana ne mogu osnovati ni biti ravnatelji drugog folklornog ansambla dok su zaposlenici Ansambla Lado.
- (2) Osoba koja se zaposli u Ansamblu Lado na dulje od godine dana dužna je u roku od 15 dana od dana zasnivanja radnog odnosa odreći se prava upravljanja ili prenijeti osnivački udio u drugom folklornom ansamblu.

10. SLUŽBENA VOZILA

Članak 79.

- (1) Ansambl Lado može imati službena vozila, i to:
 1. kamion i kombi za prijevoz opreme (narodne nošnje, instrumenti, tehnička oprema i slično),
 2. osobni automobil za obavljanje poslova ravnatelja i drugih zaposlenika isključivo u službene svrhe, za loko vožnje te putovanja u zemlji i u inozemstvu.

(2) Drugi zaposlenici Ansambla Lado mogu koristiti službeni osobni automobil isključivo na temelju prethodnog odobrenja poslodavca uz vođenje evidencije o njegovu korištenju, sadržaj koje se određuje posebnim aktom.

11. KORIŠTENJE SREDSTAVA ZA RAD

Članak 80.

(1) Zaposlenik je dužan sredstva rada koja su u vlasništvu poslodavca koristiti isključivo za obavljanje poslova svoga radnog mjesta, te se prema istima odnositi sa pažnjom dobrog gospodarstvenika.

(2) Zaposleniku je zabranjeno u računalni sustav poslodavca (u daljnjem tekstu: računalni sustav) pohranjivati sadržaj koji nije vezan uz obavljanje poslova njegova radnog mjesta, a koji se odnosi na privatne isprave, glazbene ili video datoteke, fotografije, računalne programe i druge dokumente i aplikacije.

(3) Sav pohranjeni sadržaj u računalnom sustavu isključivo je vlasništvo poslodavca.

(4) Poslodavac je ovlašten vršiti nadzor nad računalnim sustavom te pregledavati i preslikavati njegov sadržaj.

(5) Zaposlenik je dužan vlastite autorizacijske podatke (lozinke i sl.) za ulazak u računalni sustav zaštititi od posjeda i zlouporabe neovlaštenih osoba.

(6) Propuštanje obveza iz ovoga članka predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

12. NAKNADE ŠTETE

12.1. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA

Članak 81.

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

Članak 82.

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ta vrijednost nije određena, procjenom njezine vrijednosti od strane ovlaštenog stručnjaka.

Članak 83.

Zaposlenik 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.

Članak 84.

Zaposleniku se može smanjiti ili ga se može u cijelosti osloboditi od plaćanja naknade štete sukladno kolektivnom ugovoru, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno te da zaposlenik do tada nije uzrokovao štetu.

12.2. ODGOVORNOST POSLODAVCA

Članak 85.

(1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac mu je dužan istu naknaditi po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

13. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 86.

(1) Umjetnički direktor, dirigent – glazbeni voditelj, voditelj orkestra, plesni voditelj, plesač pjevač prvak i plesni voditelj, plesač pjevač solist i plesni voditelj, plesač pjevač i zamjenik plesnog voditelja, voditelj službe pravnih i općih poslova te ljudskih resursa, voditelj financijske službe, voditelj tehnike i voditelj fundusa i radionice nošnji dužni su obavijestiti ravnatelja o mogućoj povredi obveze iz radnog odnosa.

(2) Ukoliko ravnatelj ima saznanja o povredi obveze iz radnog odnosa omogućit će zaposleniku na kojega se povreda odnosi da se o istoj očituje.

(3) Na traženje zaposlenika protiv kojeg je prijava podnesena, njegovom ispitivanju može prisustvovati radničko vijeće, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik.

(4) Nakon što je omogućio zaposleniku da se očituje o mogućoj povredi, ravnatelj donosi odluku kojom može izreći sankciju iz članka 87. ovog Pravilnika.

Članak 87.

(1) Za povrede obveze iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće sankcije:

- usmena opomena,
- pisana opomena, sukladno odredbama Zakona o radu,
- otkaz ugovora o radu, sukladno odredbama Zakona o radu.

(2) Odlukom ravnatelja, a u njegovu odsustvu, umjetničkog direktora, dirigenta - glazbenog voditelja, voditelja orkestra, plesnog voditelja, plesača pjevača prvaka i plesnog voditelja, plesača pjevača solista i plesnog voditelja, plesača pjevača i zamjenika plesnog voditelja, voditelja službe pravnih i općih poslova te ljudskih resursa, voditelja financijske službe, voditelja tehnike i voditelja fundusa i radionice nošnji, zaposlenika koji je počinio tešku povredu obveza 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 zaposlenik ponovno počiniti povredu, može se udaljiti s radnog mjesta.

(3) Zaposlenici iz stavka 2. ovog članka dužni su bez odgode obavijestiti ravnatelja o povredi i odluci o privremenom udaljenju s rada sukladno člancima 86. i 87. ovog Pravilnika.

(4) Odluka iz stavka 2. ovog članka može se donijeti na službenom putovanju u Hrvatskoj i inozemstvu.

(5) Odluku iz stavka 2. ovog članka na službenom putovanju u Hrvatskoj, odnosno inozemstvu uz zaposlenike iz stavka 2. ovog članka mogu donijeti i savjetnik ravnatelja za organizaciju događanja u Hrvatskoj i savjetnik ravnatelja za međunarodne odnose.

(6) Trošak povratka u mjesto prebivališta snosi zaposlenik koji je udaljen s radnog mjesta.

(7) Udaljenje s rada može trajati najduže do okončanja postupka.

(8) Za vrijeme udaljenja s rada, zaposlenik prima plaću kao da je radio.

Članak 88.

(1) Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.

(2) Lake povrede obveza iz radnog odnosa su:

1. kašnjenje na posao,
2. neopravdan odlazak s posla prije isteka radnog vremena, odnosno završetka nastupa,
3. neopravdani izostanak s posla u trajanju do tri dana,
4. nepravovremeno i/ili neprofesionalno obavljanje povjerenih radnih obveza,
5. neizvršavanje individualnih priprema, vježbi, odnosno neodržavanje forme potrebne za scenski nastup koje ima za posljedicu nemogućnost izvršavanja radnih obveza te izostavljanje iz podjele uloga u plesnim, vokalnim, vokalno - instrumentalnim i instrumentalnim nastupima,
6. nepridržavanje odredbi Pravilnika o kućnom redu,
7. nepridržavanje odredbi Pravilnika o testiranju na alkohol i druga sredstva ovisnosti i
8. prestanak rada prije isteka otkaznog roka.

(3) Teške povrede obveze iz radnog odnosa su:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno i/ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
2. odbijanje izvršenja naloga bez opravdanih razloga,
3. ne pridržavanje pravila o scenskom izgledu,
4. narušavanje ugleda Ansambla Lado svojim ponašanjem,
5. neprimjereno ponašanje na nastupima, događanjima, službenim putovanjima i slično u Hrvatskoj i inozemstvu,
6. prihvaćanje rada izvan Ansambla Lado bez prethodnog odobrenja ravnatelja,
7. zlouporaba bolovanja,
8. neopravdani izostanak s posla u trajanju dužem od tri dana,
9. dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena i na službenim putovanjima,
10. samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koja je vlasništvo poslodavca,
11. postupanje protivno odredbama članaka 34., 77., 80., 87. i 92. ovoga Pravilnika,
12. izazivanje nereda i/ili tučnjave, kao i poticanje na nered i/ili tučnjavu na radnom mjestu
13. nepridržavanje odredbi Pravilnika o testiranju na alkohol i druga sredstva ovisnosti i
14. tri puta izrečena kazna za laku povredu obveza iz radnog odnosa počinjene u razdoblju od dvije godine.

14. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 89.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo zaposlenika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja sukladno Zakonu o radu, Zakonu o ravnopravnosti spolova, Zakonu o suzbijanju diskriminacije i Temeljnem kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.

(2) Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

(3) Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(4) U ostvarenju ovog prava poslodavac se obvezuje promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenika te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 90.

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

(2) Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, odnosno zaposlenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva i uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.

(3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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

(5) Ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome;
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjernim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka;
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radnog mjesta, niti su s njim u vezi, a kojima je isključiva namjera da se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj;
- neprimjerene poruke upućene elektronskom i drugom poštom;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- negativno isticanje određenog zaposlenikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava.

Članak 91.

(1) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 89. i 90. ovoga Pravilnika, zaposlenik se može obratiti nadređenom voditelju, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

(2) Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a ako zapošljava više od 75 zaposlenika dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

(3) Osoba iz stavka 2. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

(4) Osoba imenovana za primanje i rješavanje pritužbi zaposlenika mora uživati ugled i povjerenje zaposlenika.

(5) Poslodavac i sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik dužni su o svakoj pritužbi na povredu dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštenu osobu od poslodavca.

Članak 92.

(1) Zaposlenik koji smatra da je da je uznemiravan ili spolno uznemiravan, o tome će pisanim putem izvijestiti ovlaštenu osobu.

(2) Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe:

- prikupiti sve potrebne informacije;
- ispitati zaposlenika koji je pritužbu podnio, osobu za koju tvrdi da je uznemiravala zaposlenika te utvrditi sve činjenice vezane uz prijavu;
- organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja;
- izvesti i druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik.

(3) Zapisnik iz stavka 2. ovog članka potpisuje ovlaštena osoba, zaposlenik protiv kojeg je pritužba podnesena i zaposlenik koji je podnio pritužbu, a mogu potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (punomoćnici zaposlenika, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik i dr.)

(4) Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

(5) Na traženje zaposlenika koji smatra da je uznemiravan, odnosno spolno uznemiravan prilikom ispitivanja, rješavanja pritužbe i zajedničkog razgovora može prisustvovati sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik.

(6) Svi podaci i isprave prikupljene u postupku iz ovog članka su tajni.

(7) Povreda tajnosti podataka predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 93.

(1) Ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja i postoje izgledi da se uznemiravanje, odnosno spolno uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja je uznemiravala, odnosno spolno uznemiravala dat će se upozorenje.

(2) Ovlaštena osoba predložit će mjere i aktivnosti za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja na način da će zaposlenika koji je uznemiravan, odnosno spolno uznemiravan privremeno osloboditi obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme ispitivanja osnovanosti navoda iz pritužbe privremeno osigurati obavljanje drugog posla kod obavljanja kojeg ne dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužba podnesena, promijeniti mjesto rada osobe koja je uznemiravala, odnosno spolno uznemiravala, izreći opomenu pred otkaz uključujući i otkaz ukoliko se utvrdi teži oblik uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja i slično.

(3) Ako se pritužba zaposlenika odnosi na osobu koja je zaposlenik drugog poslodavca, ovlaštena osoba će bez odgode obavijestiti o tome drugog poslodavca.

(4) U slučaju da poslodavac ili ovlaštena osoba ne provedu predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, zaposlenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 94.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika i od trećih osoba (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) na način da im osigurava uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju tih osoba, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) U slučaju pisanih pritužbi trećih osoba (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) na zaposlenika poslodavac će na odgovarajući način primijeniti odredbe članka 92. i 93. ovog Pravilnika.

15. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 95.

(1) Načini prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu, Zakona o kazalištima, važećim kolektivnim ugovorima i ovim Pravilnikom.

(2) Na plesače – pjevače Ansambla Lado zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji s poslodavcem najkasnije pet godina prije ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu propisanih Zakonom o kazalištima sklope dodatak ugovoru o radu da im radni odnos u ansamblu prestaje danom stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu, ne primjenjuju se odredbe o reviziji umjetničkog djelovanja i doprinosa iz poglavlja 6. ovog Pravilnika.

15.1. OTKAZNI ROKOVI

Članak 96.

(1) Poslodavac je ovlašten otkazati ugovor o radu iz razloga i u rokovima propisanim Zakonom o radu i Zakonom o kazalištima.

(2) U slučaju redovitog otkaza od strane poslodavca, otkazni rok se za svakog zaposlenika određuje u skladu sa Zakonom o radu.

(3) Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.

15.2. OTPREMNINE

Članak 97.

(1) Svakom zaposleniku, kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

(3) Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

(4) Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

(5) Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu sukladno kolektivnom ugovoru.

16. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Članak 98.

Sindikat je dužan pisano obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika.

Članak 99.

(1) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

(2) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

(3) Poslodavac treba sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.

(4) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

(5) Poslodavac je dužan u primjerenom roku, a najkasnije u roku od 15 dana, u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

(6) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, a uz pisanu suglasnost zaposlenika, sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku, bez odgode, a najkasnije u roku od 5 dana od podnošenja pisanog zahtjeva, dostaviti sve podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.

(7) Sindikalni predstavnik dužan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

(8) Ozljeda koju sindikalni povjerenik pretrpi tijekom obavljanja sindikalne dužnosti i dužnosti radničkog vijeća, smatrat će se ozljedom na radu, u skladu s posebnim propisima zaštite na radu i obveznog zdravstvenog osiguranja.

(9) Sva ostala međusobna prava i obveze poslodavca i sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika koja nisu propisana ovim Pravilnikom, ostvaruju se kako je propisano odredbama Zakona o radu i važećim kolektivnim ugovorima.

17. PRIKUPLJANJE, OBRADA, DOSTAVLJANJE I ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA

Članak 100.

(1) Ravnatelj će, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o zaposlenicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(2) Ansambl Lado može za zaposlenika prikupljati sljedeće osobne podatke: ime i prezime, osobni identifikacijski broj, mjesto i datum rođenja, spol, adresu prebivališta, stručnu spremu, položen stručni ispit i podatke o posebnim znanjima i vještinama, odnosno, po potrebi, druge podatke sukladno traženjima nadležnih ministarstva.

18. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA TE OBAVJEŠTAVANJE ZAPOSLENIKA

Članak 101.

(1) Ravnatelj brine i donosi odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s njim.

(2) Ovlaštenja iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj može pisanom punomoći prenijeti na drugu osobu.

Članak 102.

(1) Dostavljanje odluka u vezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, obavlja se u pravilu neposrednom predajom zaposleniku uz potpis kojim zaposlenik potvrđuje primitak.

(2) Ako zaposlenik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu.

(3) Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti, ista će se istaknuti na oglasnoj ploči poslodavca. Istekom roka od osam dana smatrat će se da je dostava izvršena.

Članak 103.

(1) U svrhu sveobuhvatnog obavještanja zaposlenika, dva puta na godinu u podjednakim vremenskim razmacima, održavaju se skupovi zaposlenika.

(2) Skup zaposlenika čine svi zaposlenici Ansambla Lado.

(3) Skup zaposlenika iz stavka 1. saziva radničko vijeće uz prethodno savjetovanje s ravnateljem.

(4) Ravnatelj pak, ocijeni li to potrebnim, može sazvati skup zaposlenika uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem.

19. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 104.

(1) Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje ravnatelj, odnosno osoba koju on za to ovlasti.

(2) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se prema postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Članak 105.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Ansambla LADO urbroj: 340 od 27. veljače 2024. godine.

Članak 106.

(1) Ovaj Pravilnik, stupa na snagu osmog dana od dana objave na mrežnoj stranici Ansambla Lado.

(2) Odredbe članka 7. ovog Pravilnika primjenjuju se na sve dodatke ugovora sklopljene nakon stupanja na snagu Pravilnika o radu urbroj:1038 od 12. srpnja 2023. godine, odnosno od 26. kolovoza 2023. godine, kada je isti stupio na snagu.

Članak 107.

Na ovaj Pravilnik Ministarstvo kulture i medija dalo je prethodnu suglasnost KLASA: 611-02/24-01/0007, URBROJ: 532-01/5-24-04 dana 19. travnja 2024. godine.

Članak 108.

Ovaj je Pravilnik objavljen na mrežnoj stranici Ansambla Lado dana 2. svibnja 2024. godine, stupio je na snagu dana 10. svibnja 2024. godine i primjenjuje se od dana 10. svibnja 2024. godine.

**Predsjednica Upravnog
vijeća:**

Katarina Bušić

Ravnateljica:

Ileana Jurin Bakotić

U Zagrebu, 2. svibnja 2024. godine.

Urbroj: 803