

Na temelju članaka 26., 27. i 150. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) te članka 20. Statuta Ansambla narodnih plesova i pjesama Hrvatske Lado urbroj: 176 od 13. veljače 2023. godine, ravnateljica i Upravno vijeće Ansambla narodnih plesova i pjesama Hrvatske Lado, nakon provedenog prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem, dana 12. srpnja 2023. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **1. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovim se Pravilnikom uređuju uvjeti i organizacija rada, prava i obveze zaposlenika i poslodavca, sklapanje i prestanak ugovora o radu, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori, dopusti, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika te mjere zaštite od diskriminacije, plaće i novčane naknade zaposlenika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, disciplinska odgovornost 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.

#### **Članak 2.**

Zaposlenik je obvezan savjesno obavljati poslove radi kojih je sklopio ugovor o radu, kao i pridržavati se pravila struke, odredbi Zakona o radu i drugih zakona, dok je poslodavac obvezan zaposleniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Granskim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz Državnog proračuna, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima.

#### **Članak 3.**

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

1. izvođački dio Ansambla s pratećim službama
2. administrativni dio Ansambla.

(2) Izvođački dio Ansambla čine zaposlenici umjetnici zaposleni na radnim mjestima plesač pjevač i glazbenik.

(3) Zaposlenici zaposleni na radnim mjestima plesač pjevač su plesač pjevač Ansambla Lado, plesač pjevač Ansambla Lado – srednje uloge, plesač pjevač Ansambla Lado – solist, plesač pjevač Ansambla Lado – prvak, 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 dionice, glazbenik Ansambla Lado – solist i voditelj orkestra Ansambla Lado.

(5) Prateće službe izvođačkog dijela Ansambla čine zaposlenici zaposleni na radnim mjestima umjetnički voditelj plesnog ansambla nacionalnog statusa, dirigent - glazbeni voditelj Ansambla Lado, plesni voditelj Ansambla Lado, korepetitor Ansambla Lado, voditelj tehnike Ansambla Lado, asistent voditelja tehnike Ansambla Lado, tehničar - ton majstor Ansambla Lado, scenski radnik Ansambla Lado, voditelj fundusa i radionice nošnji Ansambla Lado i garderobijer – krojač Ansambla Lado.

(6) Umjetnički voditelj plesnog ansambla nacionalnog statusa, dirigent - glazbeni voditelj Ansambla Lado, plesni voditelj Ansambla Lado i korepetitor su zaposlenici umjetnici, koji ne čine izvođački dio Ansambla.

(7) Administrativni dio Ansambla čine zaposlenici zaposleni na radnim mjestima ravnatelj, viši stručni savjetnik za međunarodne odnose, viši stručni savjetnik odnosa s javnošću i marketinga, viši stručni savjetnik za organizaciju događaja u Hrvatskoj, viši stručni savjetnik za pravne poslove, voditelj odsjeka administrativnih i kadrovskih poslova, rukovoditelj odsjeka službe računovodstva, voditelj odsjeka obračuna plaća i materijalne imovine, voditelj odsjeka likvidature i blagajne, stručni suradnik za nabavu i održavanje i spremač.

#### **Članak 4.**

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

(2) Radno mjesto plesač pjevač – 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 temeljem članka 4. stavka 2. točke 22. Popisa poslova radnih mjesta i pregleda koeficijenata složenosti poslova, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

(3) Radno mjesto plesač pjevač – 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 – srednje uloge temeljem članka 4. stavka 2. točke 22. Popisa poslova radnih mjesta i pregleda koeficijenata složenosti poslova, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

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

#### **Članak 5.**

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

(2) Radno mjesto glazbenik – voditelj dionica predstavlja radno mjesto veće složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na glazbenike na koje se napreduje s radnog mjesta glazbenik temeljem članka 4. stavka 2. točke 22. Popisa poslova radnih mjesta i pregleda koeficijenata složenosti poslova, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

(3) Radno mjesto glazbenik – solist predstavlja radno mjesto veće složenosti poslova izvođačkog dijela ansambla koji se odnosi na glazbenike na koje se napreduje s radnog mjesta glazbenik – voditelj dionica temeljem članka 4. stavka 2. točke 22. Popisa poslova radnih mjesta i pregleda koeficijenata složenosti poslova, odnosno revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa iz Poglavlja 6. ovog Pravilnika.

#### **Članak 6.**

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

(3) Plesača pjevača Ansambla Lado – prvaka i plesnog voditelja, plesača pjevača Ansambla Lado – solista i plesnog voditelja i plesnog voditelja Ansambla Lado, odnosno voditelja orkestra imenuje ravnatelj na prijedlog umjetničkog voditelja plesnog ansambla nacionalnog statusa.

(4) Plesač pjevač Ansambla Lado – prvak i plesni voditelj, plesač pjevač Ansambla Lado – solist i plesni voditelj, plesni voditelj Ansambla Lado, odnosno voditelj orkestra imenuju se na razdoblje od četiri godine koje je povezano s razdobljem imenovanja umjetničkog voditelja plesnog ansambla nacionalnog statusa.

(5) Isti zaposlenik može biti imenovan plesačem pjevačem Ansambla Lado – prvakom i plesnim voditeljem, plesačem pjevačem Ansambla Lado – solistom i plesnim voditeljem, plesnim voditeljem Ansambla Lado, odnosno voditeljem orkestra više puta.

(6) Prestankom dodatka ugovora za 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 zaposlenik 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, osim ako je ispunio uvjete za starosnu mirovinu.

## **2. RADNI ODNOSI**

### **Članak 7.**

(1) Slobodna radna mjesta poslodavac je dužan popunjavati na način i u rokovima propisanim Zakonom o radu, Zakonom o kazalištima, Temeljnomo kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama, Granskom kolektivnom ugovoru za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz Državnog proračuna, ovim Pravilnikom te drugim važećim propisima.

(2) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i 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 zakonom, drugim propisom, Temeljnimo kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Granskim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz Državnog proračuna i Popisom poslova radnih mjesta i pregledom koeficijenata složenosti poslova koji 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 8.**

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se 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) 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.

(5) 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.

(6) Iznimno od stavaka 5. 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.

(7) 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.

(8) 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.

(9) 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.

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

(11) 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 9.**

(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.

(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 10.**

(1) Iznimno od članka 8. 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) Umjetnicima Ansambla Lado zaposlenima 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 umjetnici redovito uspješno djeluju u Ansamblu Lado u provedbi predviđenog repertoarnog plana.

#### **Članak 11.**

(1) S umjetnicima Ansambla Lado i zaposlenicima u pratećim službama kojima istječe ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja natječaja.

(2) Umjetnici Ansambla Lado i zaposlenici u pratećim službama 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 12.**

(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 Popisa poslova radnih mjesta i pregleda koeficijenata složenosti poslova.

#### **Članak 13.**

(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 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 14.**

(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 četiri člana i to:

- umjetničkog voditelja plesnog ansambla nacionalnog statusa, 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.

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

- umjetničkog voditelja plesnog ansambla nacionalnog statusa, kao predsjednika povjerenstva,
- dirigenta - glazbenog voditelja, kao člana povjerenstva i
- voditelja orkestra, kao člana povjerenstva.

#### **Članak 15.**

(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 16.**

(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 voditelja plesnog ansambla nacionalnog statusa.

(3) Prijedlog za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme po pozivu umjetnički voditelj plesnog ansambla nacionalnog statusa donosi nakon pribavljenog pisanog mišljenja audicijskog povjerenstva iz članka 15. ovog Pravilnika.

### **2.1. PROBNI RAD**

#### **Članak 17.**

(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 18.**

(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 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 19.**

(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 20.**

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

## **2.2. POSEBNI UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Članak 21.**

(1) Posebni uvjeti koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova navedeni su u Popisu poslova radnih mjesta i pregledu koeficijenata složenosti poslova koji 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 22.**

(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 potvrđama, preporukama o radu na određenim poslovima i slično.

#### **Članak 23.**

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

#### **Članak 24.**

(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 sposobnosti za obavljanje takvih poslova u skladu s posebnim propisima.

### **2.3. PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**

#### **Članak 25.**

(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 26.**

(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 u suradnji s umjetničkim voditeljem plesnog ansambla nacionalnog statusa i dirigentom - glazbenim voditeljem.

(3) Brigu i nadzor nad pripravnicima u ostalim službama, ravnatelj povjerava 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 OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA**

### **Članak 27.**

(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 28.**

(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 1. 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 29.**

(1) Radno vrijeme zaposlenika zaposlenih u izvođačkom dijelu Ansambla u pravilu je organizirano u jednokratnim prijepodnevnim terminima u najdužem trajanju od 5 sati.

(2) Radno vrijeme zaposlenika zaposlenih u izvođačkom dijelu Ansambla sastoji se od: vježbi (kondicijskih, vokalno-tehničkih, tehničkih i plesnih), probi (orkestra, s orkestrom, vokalnih, plesnih, generalnih, scenskih - tonskih i režijskih), nastupa i individualnih priprema. Vježbe, probe i nastupi zajedno mogu trajati najviše do 5 sati dnevno.

(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) Individualne pripreme traju 15 sati tjedno.

(5) Individualne pripreme odnose se na vježbe iz stavka 2. ovog članka 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, dirigenta – glazbenog voditelja, odnosno umjetničkog voditelja plesnog ansambla nacionalnog statusa.

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

(7) Iznimno, kada je zbog potrebe programa nužno, mogu se organizirati vježbe, odnosno probe i nastup, dvije probe ili dva nastupa dnevno.

(8) Na dane kada su organizirane vježbe, odnosno probe i nastup ili dvije probe; vježbe, odnosno probe mogu trajati najduže tri sata.

(9) Između vježbi, odnosno probi i nastupa, dvije probe ili dva nastupa u pravilu mora proteći najmanje četiri sata.

(10) Zaposlenici zaposleni u izvođačkom dijelu Ansambla za vrijeme rada imaju pravo na odmor (stanku) od trideset minuta, izuzev za vrijeme održavanja nastupa.

(11) U dane kada su organizirane vježbe, odnosno probe i nastup, dvije probe ili dva nastupa, radno vrijeme se obračunava kao dva termina.

### **3.1. RASPORED RADNOG VREMENA**

#### **Članak 30.**

(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, najkasnije do 20. u mjesecu prije početka mjeseca na koji se raspored odnosi, odnosno 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 31.**

- (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 32.**

- (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**

### **Članak 33.**

Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena zaposlenika sukladno Zakonu o radu i odredbama Granskog kolektivnog ugovora za ustanove u kulturi čije se plaće osiguravaju iz Državnog proračuna.

## **4. ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 34.**

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

### **4.1. STANKA**

#### **Članak 35.**

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

## **4.2. DNEVNI ODMOR**

### **Članak 36.**

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

## **4.3. TJEDNI ODMOR**

### **Članak 37.**

(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 38.**

(1) Zaposlenici koji pripadaju izvođačkom dijelu Ansambla i pratećim službama s obzirom na prirodu posla, koriste godišnji odmor kolektivno te ostvaruju pravo na 30 dana plaćenog godišnjeg odmora.

(2) Zaposlenici administrativnog dijela Ansambla koriste plaćeni godišnji odmor individualno, prema dogovoru s poslodavcem i u trajanju propisanom odredbama Zakona o radu, Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Granskog kolektivnog ugovora za ustanove u kulturi čije se plaće osiguravaju iz Državnog proračuna.

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

## **4.5. PLAĆENI DOPUST**

### **Članak 39.**

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana;
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana;
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;

- prirodnih nepogoda – 5 radnih dana i
- 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 40.**

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

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
- 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 41.**

(1) Plaćeni dopust iz prethodnih članaka 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 42.**

(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. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI ZAPOSLENIKA (MATERIJALNA PRAVA)**

### **5.1. PLAĆA ZA IZVRŠENI RAD ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 43.**

(1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.

(3) Dodaci na osnovnu plaću zaposlenika uređuju se temeljem važećih zakona, kolektivnih ugovora i drugih propisa.

(4) Plaće se isplaćuju u bruto iznosu.

(5) 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 30 dana.

(6) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

(7) 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 sl. bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani).

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

#### **Članak 44.**

(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 45.**

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 46.**

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla pod uvjetima i u iznosu kako je to propisano Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

### **5.4. TROŠKOVI PREHRANE**

#### **Članak 47.**

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 48.**

(1) Zaposlenici zaposleni u izvođačkom dijelu Ansambla imaju svake dvije godine pravo na novu radnu odjeću koja se sastoji od četiri komada odjeće (npr. donji dio trenirke, tajice, majice i sl.).

(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 spremači imaju pravo na radnu odjeću svake dvije godine.

### **5.6. NAKNADA ZA UPOTREBU PRIVATNOG GLAZBENOG INSTRUMENTA**

#### **Članak 49.**

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 50.**

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 51.**

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 Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

## **5.9. SLUŽBENI PUT**

### **Članak 52.**

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

### **Članak 53.**

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

(2) Visina dnevnica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj uređuje se na način kako je to utvrđeno temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, 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 odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

## **6. REVIZIJA UMJETNIČKOG DJELOVANJA I DOPRINOSA**

### **Članak 54.**

(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 55.**

(1) Za umjetnike Ansambla Lado zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji s Ansamblom 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 doprinostiti.

(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 56.**

(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 doprinosti, 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 57.**

(1) O ponudi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme iz članka 56. 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 56. 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 58.**

(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 56. stavka 2. ovog Pravilnika.

### **Članak 59.**

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 60.**

(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 61.**

(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 62.**

(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 63.**

(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 64.**

(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 65.**

(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 u vrijeme 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 66.**

(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 67.**

(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 68.**

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

#### **Članak 69.**

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

#### **Članak 70.**

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 71.**

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

### **12.2. ODGOVORNOST POSLODAVCA**

#### **Članak 72.**

(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 73.**

Zaposlenici mogu odgovarati samo za povrede obveza iz radnog odnosa koje su u vrijeme počinjenja kao takve bile određene ovim Pravilnikom, drugim općima aktima Ansambla Lado, odnosno Zakonom o radu i za koje su bile predviđene određene kazne.

#### **Članak 74.**

(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. prihvaćanje rada izvan Ansambla Lado bez prethodnog odobrenja ravnatelja,
6. zlouporaba bolovanja,
7. neopravdani izostanak s posla u trajanju dužem od tri dana,
8. 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,
9. samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koja je vlasništvo poslodavca,
10. postupanje protivno odredbama članaka 31., 64., 67., 78., 79. i 89. ovoga Pravilnika,
11. izazivanje nereda i/ili tučnjave, kao i poticanje na nered i/ili tučnjavu na radnom mjestu
12. nepridržavanje odredbi Pravilnika o testiranju na alkohol i druga sredstva ovisnosti i
13. tri puta izrečena kazna za laku povredu obveza iz radnog odnosa počinjene u razdoblju od dvije godine.

#### **13.1. POSTUPAK ZBOG POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 75.**

(1) Postupak zbog povrede obveza iz radnog odnosa pokreće se podnošenjem pisane prijave višem stručnom savjetniku za pravne poslove.

(2) Prijava se podnosi u roku od petnaest dana od nastanka okolnosti na koje se u prijavi poziva.

(3) U slučaju da do povrede obveza iz radnog odnosa dođe za vrijeme službenog puta, početak tijeka roka iz stavka 2. ovog članka računa se od povratka sa službenog puta.

(4) Viši stručni savjetnik za pravne poslove dužan je u roku od 15 dana od primitka prijave ispitati o okolnostima iz prijave podnositelja prijave i zaposlenika protiv kojeg je prijava podnesena te o navedenom sastaviti zapisnik.

(5) Zapisnik iz stavka 4. ovog članka potpisuje viši stručni savjetnik za pravne poslove zaposlenik protiv kojeg je prijava podnesena i podnositelj prijave, a mogu potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (punomoćnici zaposlenika, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik i dr.)

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

(7) Zapisnik iz stavka 4. ovog članka, zajedno s prijedlogom kazne, viši stručni savjetnik za pravne poslove dostavlja ravnatelju.

(8) Iznimno, viši stručni savjetnik za pravne poslove može i bez saslušanja zaposlenika protiv kojeg je prijava podnesena ravnatelju predložiti kaznu, ako je taj zaposlenik dva puta uredno pozvan, a pozivu se nije odazvao te je očito da izbjegava sudjelovanje u postupku ili/i odugovlači postupak.

(9) Ukoliko je povredom obveze iz radnog odnosa Ansamblu Lado nanesena šteta, viši stručni savjetnik za pravne poslove može predložiti ravnatelju naplatu štete u skladu s ovim Pravilnikom.

#### **Članak 76.**

(1) Odlukom poslodavca, zaposlenika se može udaljiti s radnog mjesta, ako je protiv njega pokrenut postupak zbog teške povrede 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 ponovo učiniti povredu.

(2) Udaljenje s rada može trajati najduže petnaest dana, odnosno do okončanja postupka zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

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

### **13.2. VRSTE KAZNI**

#### **Članak 77.**

(1) Za lake povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći slijedeće kazne:

- a) usmena opomena,
- b) pisana opomena,
- c) novčana kazna u visini do 10% ukupne mjesečne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je kazna izrečena u trajanju od jednog do tri mjeseca.

(2) Za teške povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći slijedeće kazne:

- a) novčana kazna u visini do 30% ukupne mjesečne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je kazna izrečena u trajanju od jednog do tri mjeseca,
- b) otkaz ugovora o radu.

### **14. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA**

#### **Članak 78.**

(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.

## **14.1. ZABRANA UZNEMIRAVANJA**

### **Članak 79.**

(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 80.**

(1) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 78. i 79. 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 81.**

(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 82.**

(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, 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 83.**

(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 81. i 82. ovog Pravilnika.

## **15. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 84.**

(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 iz članka 62. stavka 2. Zakona o kazalištima sklope dodatak ugovoru o radu da im radni odnos u ansamblu prestaje danom stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu prema istom članku, ne primjenjuju se odredbe o reviziji umjetničkog djelovanja i doprinosa iz poglavlja 6. ovog Pravilnika.

### **15.1. OTKAZNI ROKOVI**

#### **Članak 85.**

(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 86.**

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

(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 Temeljnom kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.

## **16. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA**

### **Članak 87.**

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

### **Članak 88.**

(1) Poslodavac je obavezan 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 89.**

Poslodavac je dužan provoditi prikupljanje, obradu, dostavljanje i zaštitu osobnih podataka sukladno Uredbi (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) SL EU L119, Zakonom o provedbi Opće uredbi o zaštiti podataka i posebnim pravilnikom.

## **18. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA TE OBAVJEŠTAVANJE ZAPOSLENIKA**

### **Članak 90.**

(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 91.**

(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 92.**

(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.

## **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 93.**

(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 94.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Ansambla LADO urbroj: 159 od 27. siječnja 2015. godine s Popisom poslova radnih mjesta i pregled koeficijenata složenosti radnih mjesta Urbroj: 1196 od 3. srpnja 2014. godine, Izmjene Pravilnika o radu urbroj: 998 od 3. lipnja 2016. godine, Izmjene Pravilnika o radu urbroj: 2007 od 6. prosinca 2016. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu urbroj: 2255 od 24. prosinca 2019. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu urbroj: 511 od 9. ožujka 2020. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu i Popisa poslova radnih mjesta i pregleda koeficijenata složenosti radnih mjesta urbroj: 1905 od 22. prosinca 2020. godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu urbroj 1054 od 29. lipnja 2022. godine i Izmjene i dopune Pravilnika o radu urbroj: 1551 od 30. rujna 2022. godine.

#### **Članak 95.**

(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 dodatke ugovora sklopljene nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika.

#### **Članak 96.**

Na ovaj Pravilnik Ministarstvo kulture i medija dalo je prethodnu suglasnost KLASA: 611-02/23-01/0025, URBROJ: 532-02-03-01/2-23-4 dana 7. lipnja 2023. godine.

#### **Članak 97.**

Ovaj je Pravilnik objavljen na mrežnoj stranici Ansambla LADO dana 18. kolovoza 2023. godine te je stupio na snagu dana 26. kolovoza 2023. godine.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Ravnateljica:

---

Krešimir Dabo

---

Ileana Jurin Bakotić

U Zagrebu, 12. srpnja 2023.

Urbroj: 1038