

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu (Narodne novine broj 149/09, 61/11, 82/12, 73/13 – pročišćeni tekst) Ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku, nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom dana 7. travnja 2014. Godine, donosi sljedeći:

DJEČJE KAZALIŠTE BRANKA MIHALJEVIĆA  
U OSIJEKU

## PRAVILNIK O RADU

### I. TEMELJNE ODREDBE

Primljeno	14.4.2014
Broj	AM/14
Datum	14.4.2014

#### Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike zaposlene u Dječjem kazalištu Branka Mihaljevića u Osijeku (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Poslodavca, bilo da rad obavljaju u sjedištu Poslodavca ili u mjestima gostovanja.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim ili drugim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Članak 2.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 3.

Svaki radnik obvezan je ugovorom o radu preuzete obveze obavljati savjesno i stručno prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada.

#### Članak 4.

Prije sklapanja ugovora o radu i stupanja radnika na rad Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s odredbama ovog Pravilnika kao i drugim propisima o radnim odnosima.

#### Članak 5.

Ukoliko neko pravo nije regulirano ovim pravilnikom na radni odnos radnika primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu i drugi propisi te Kolektivni ugovor.

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### Zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati podatke o:

1. strankama, prebivalištu ili sjedištu
2. mjestu rada
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. dan otpočinjanja rada, te očekivano trajanje ugovora
5. trajanju plaćenog godišnjeg odmora
6. otkaznim rokovima
7. osnovnoj plaći, dodatcima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
8. radnom vremenu

Umjesto podataka iz točaka 6., 7., i 8. može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće propise koji uređuju ta pitanja.

#### Članak 7.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada, a najkasnije 15 dana od dana početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve podatke iz članka 6. ovog pravilnika.

Ukoliko poslodavac ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

### Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

#### Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba s navršenih 15 godina.

Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava opće i posebne uvjete određene ovim Pravilnikom ili posebnim oglasom.

#### Članak 9.

Novi radnici primaju se u radni odnos:

radi popunjavanja slobodnih sistematiziranih radnih mjesta

radi zamjene privremeno nenazočnih radnika

Povećanje broja radnih mjesta se može izvršiti samo u okviru usvojene sistematizacije, a sukladno

kadrovskom planu, Statutu, Pravilniku o radu, Kolektivnom ugovoru i na način utvrđen Kolektivnim ugovorom i drugim općim aktima Kazališta.

O zasnivanju radnog odnosa s radnicima izvan broja određenog kolektivnim ugovorom Kazalište je dužno tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

Radnike sa kojima se zasnjuje radni odnos bez suglasnosti osnivača, financirati će Kazalište iz vlastitih prihoda.

#### Članak 10.

Kazališnu djelatnost kod Poslodavca obavljaju kazališni umjetnici te stručni i drugi kazališni radnici.

Ministar kulture posebnim pravilnikom utvrđuje koji se kazališni radnici smatraju kazališnim umjetnicima.

Kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos zaključivanjem ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme sukladno odredbama Statuta Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku (u daljnjem tekstu: Statut) i Zakona o kazalištima.

Stručni i drugi kazališni radnici zasnivaju radni odnos zaključivanjem ugovora o radu sukladno Zakonu o radu, Statutu, Kolektivnom ugovoru i drugim općim aktima kazališta.

S osobama iz stavka 4. ovog članka Poslodavac sklapa ugovor o radu bez raspisivanja natječaja.

Poslodavac može odlučiti da se potreba za zapošljavanjem oglasi i putem Zavoda za zapošljavanje.

#### Članak 11.

Prije donošenja odluke o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa mogu se provjeravati kandidatove psihofizičke sposobnosti kao i stručne sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta (prethodna provjera).

U okviru provjere psihofizičke sposobnosti kandidata, može se odrediti testiranje psiholoških sposobnosti radi ispitivanja opće sposobnosti, senzomotornih sposobnosti, svojstva ličnosti i prosuđivanja socijalnih situacija.

U okviru provjere stručne sposobnosti kandidata, obavezno se provjeravaju znanja i sposobnosti koja se zahtijevaju kao posebni uvjeti utvrđeni općim aktom o sistematizaciji, strani jezik, daktilografija, radna PC i slično.

U okviru provjere stručne sposobnosti kandidata može se kandidata pozvati na razgovor, odrediti mu rješavanje testova ili zadataka, odrediti mu obavljanje određenog posla, a mogu se obaviti i druge provjere koje su od značenja za donošenje odluke o izboru kandidata.

Provjeru iz stavka 2. ovog članka obavljaju ovlaštene organizacije, a provjeru iz stavka 3. stručni radnici poslodavca ili ovlaštene organizacije.

## Članak 12.

Prigodom zapošljavanja radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili može bitno ometati u izvršenju obveza na radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima će zaposlenik na radu dolaziti u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Trošak pregleda snosi poslodavac ukoliko dođe do sklapanja ugovora o radu.

## Probni rad

### Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad se određuje da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Ako je ugovoren probni rad otkazni rok je 7 dana.

Otkaz zbog ne udovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

### Članak 14.

Probni rad može trajati najviše:

- do tri mjeseca za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,
- do šest mjeseci za poslove za koje se traži završen preddiplomski i diplomski ili sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad radnika sa statusom kazališnog umjetnika, neovisno o stručnoj spremi radnika može se ugovoriti u trajanju od šest mjeseci.

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

## Trajanje ugovora

### Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## Članak 16.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog pravilnika ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako radni odnos na određeno vrijeme nije određen datumom nego nastupom nekog događaja (završetkom posla, odnosno povratkom na rad privremeno nenazočnog radnika i drugo.), o događaju nastupom kojega prestaje ugovor o radu, radnik se mora obavijestiti najkasnije 48 sati prije prestanka ugovora.

## III. PRIPRAVNICI I VOLONTERI

### Članak 17.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Vrijeme trajanja pripravničkog staža u smislu odredbi ovog pravilnika obvezno se unosi u ugovor o radu.

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

Prispravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

### Članak 18.

Ako posebnim propisima nije drugačije određeno pripravnički staž može trajati najviše do 12 mjeseci za poslove za koje se traži preddiplomski i diplomski stručni ili sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

### Članak 19.

Prispravnički staž prekida se ako je pripravnik zbog odlaska na bolovanje ili drugih opravdanih razloga nenazočan na poslu 30 kalendarskih dana i duže. Ne smatra se nenazočnošću na poslu vrijeme korištenja godišnjih odmora pripravnika.

Prispravnički staž se produžava za onoliko vremena koliko je prekid trajao.

## Članak 20.

Prigpravniki staž provodi se po programu koji se sastoji od općeg i posebnog dijela, a tijekom pripravničkog staža provjeravaju se njegove stručne i druge radne sposobnosti i odnos prema radu.

U sastavu općeg dijela programa pripravničkog staža, pripravnik se upoznaje s osnovama rada i upravljanja kod Poslodavca, a naročito:

- organizacijskom strukturom i djelatnošću
- osnovama procesa poslovanja i rada, kao i pravilima kazališnog rada,
- osnovama zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite okolice

U sastavu posebnog dijela programa pripravničkog staža pripravnik se upoznaje s osnovama stručnih, umjetničkih i teorijskih znanja potrebnih za samostalan rad na poslovima određenog radnog mjesta u skladu s ugovorom o radu.

## Članak 21.

Program pripravničkog staža donosi komisija za praćenje i ocjenu pripravničkog staža, te se isti mora uručiti pripravniku najkasnije u roku od 30 dana od dana početka rada.

Komisija ima tri člana koje imenuje Poslodavac. Najmanje jedan član komisije mora imati stručnu spremu i zvanje kao pripravnik.

## Članak 22.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik je dužan voditi dnevnik rada u koji unosi kratak sadržaj poslova koje je obavio i upisuje način obavljanja poslova.

Dnevnik rada pripravnika jednom mjesečno ovjerava neposredni voditelj posla onoga organizacijskog dijela u kojem pripravnik obavlja poslove, na način da u dnevnik upisuje ocjenu rada pripravnika koja se izražava riječima "zadovoljio" ili "nije zadovoljio" stavlja datum ocjenjivanja i potpis.

Negativna ocjena mora biti obrazložena u dnevniku.

## Članak 23.

Stručni ispit pripravnika sastoji se u obradi u pisanom obliku jednoga radnog ili umjetničkog zadatka iz područja rada na poslovima određenog radnog mjesta u skladu s ugovorom o radu.

Zadatak iz prethodnoga stavka određuje pripravniku komisija za praćenje i ocjenu pripravničkog staža istovremeno s donošenjem programa pripravničkog staža, s tim da je pripravnik obvezan izraditi zadatak predati komisiji 30 dana prije isteka pripravničkog staža odnosno do toga roka izvesti umjetnički zadatak u nazočnosti komisije.

## Članak 24.

Konačnu ocjenu o radu i umjetničkom dosegu pripravnika komisija za praćenje i ocjenu pripravničkog staža obvezna je donijeti 15 dana prije isteka pripravničkog staža, a prema podacima unesenima u dnevnik rada pripravnika i na temelju rezultata postignutih na stručnom ispitu. Ocjena

ne izražava riječima "zadovoljio" ili "nije zadovoljio" i ista mora biti obrazložena.

Pripravniku koji je pozitivno ocijenjen izdaje se uvjerenje o završenom pripravničkom stažu i položenom stručnom ispitu.

#### Članak 25.

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

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ako ni tada ne položi prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

#### Članak 26.

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

Ako zakonom nije drukčije propisano na volontera se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz zakona kao i odredbe ovog Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

## IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

### Puno radno vrijeme

#### Članak 27.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac prema dnevnom, tjednom i mjesečnom rasporedu, sukladno programu priprema i izvođenja repertoara, odnosno prema načinu i terminima kazališne struke.

Radno vrijeme u okviru ukupnoga radnog vremena raspoređuje se tijekom godine kalendarom radnih dana i sati, odnosno rasporedom pokusa, predstava i gostovanja.

### Nepuno radno vrijeme

#### Članak 28.

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i

plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

## Prekovremeni rad

### Članak 29.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima kada to zahtijeva organizacija rada.

Prekovremeni rad može iznositi najduže 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati dulje od 180 sati godišnje.

### Članak 30.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada.

### Članak 31.

Damo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do 3 godine, te samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starost.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

## Preraspodjela radnog vremena

### Članak 32.

Ako to zahtijeva priroda kazališnog posla, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u određenim vremenskim razdobljima tijekom godine bude duže od punog radnog vremena, a u ostalim razdobljima kraće od punog radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti za kalendarsku godinu.

Preraspodjeli odlučuje Poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnika u roku od 7 dana prije početka takvog rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

## V. ODMORI I DOPUSTI

### Stanka

#### Članak 33.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

U pravilu vrijeme iz stavka 1. ovog članka poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi toliko kraće ili mu to vrijeme preraspodijeliti.

### Odmori

#### Članak 34.

Između dva radna dana radnik ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

#### Članak 35.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Dan tjednog odmora određuje poslodavac u skladu s terminima rada kazališne struke.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi i na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom slijedećih dana, a najkasnije nakon najviše 14 dana neprekidnog rada.

#### Članak 36.

Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu, pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju od 4 (jedna, s time da se u tjedan računaju radni dani od ponedjeljka do petka.

Subota, blagdani i neradni dani ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno po ovlaštenom liječniku.

#### Članak 37.

Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora iz članka 36. ovog Pravilnika, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora radnicima se dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. Obzirom na složenost poslova:
  - radnicima sa završenim preddiplomskim i diplomskim stručnim ili sveučilišnim studijem ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem

5 dana

- radnicima SSS, VKV i KV 3 dana
- radnicima NSS 2 dana

## 2. Obzirom na dužinu radnog staža kod Poslodavca

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- 30 i više godina radnog staža 8 dana

## 3. Obzirom na radne uvjete

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, blagdanima i neradnim danima određenim Zakonom 2 dana

## 4. Obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju i staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- invalidu 2 dana

## 5. Obzirom na doprinos na radu

- ako je dobitnikom tijekom godine javne nagrade i priznanja 2 dana

### Članak 38.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji ne ostvari pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

### Članak 39.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnicu u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdatci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

#### Članak 40.

Poslodavac može utvrditi da svi radnici ili dio radnika koriste godišnji odmor istovremeno (kolektivni godišnji odmor).

Radnik ima pravo jedan dan od svog godišnjeg odmora koristiti u onaj dan koji sam odredi s tim što o tome mora obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije korištenja.

#### Članak 41.

Radnici kojima bi po osnovama i mjerilima kojima se ovim Pravilnikom utvrđuje dužina godišnjeg odmora ukupan zbroj dana njihovog godišnjeg odmora bio veći od 30 radnih dana imaju pravo koristiti godišnji odmor od najviše 30 radnih dana.

Radnici koji imaju preko 30 godina radnog staža kod Poslodavca imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana i ako bi prema osnovama i mjerilima iz ovog pravilnika imali pravo na kraće godišnje odmore.

Malodobni radnici imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 25 radnih dana neovisno o osnovama i mjerilima kojima se utvrđuje dužina godišnjeg odmora.

#### Dopusti

#### Članak 42.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće od ukupno najviše 10 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- |   |               |
|---|---------------|
| 1. Zaključenje braka  | 5 radnih dana |
| 2. Rođenja djeteta  | 5 radnih dana |
| 3. Smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka                 | 5 radnih dana |
| 4. Smrti braće, sestara, djedova, baka, te roditelja supružnika | 2 radna dana  |
| 5. Selidbe  | 2 radna dana  |

6. Teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
7. Polaganje stručnog ispita 1. put	10 radnih dana
8. Sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe sindikalnog rada	2 radna dana
9. Elementarne nepogode	5 radnih dana
10. Stručno usavršavanje i pripremanje audicije	10 radnih dana
11. Kao dobrovoljni davatelj krvi	2 radna dana

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. ovog članka, ali ne duže od 30 dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

Radnik ne ostvaruje prava iz stavka 1. ovog članka ukoliko ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

#### Članak 43.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do najviše 30 dana u slučajevima njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, pripremanja i održavanja solističkih nastupa i nastupa u sklopu komornih sastava, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi	do 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i na fakultetu	do 10 dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima	do 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i sl.)	do 2 dana

Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

U svim slučajevima neplaćeni dopust može se odobriti samo ako to ne remeti normalno odvijanje procesa rada i ako postoji mogućnost da se osigura obavljanje poslova radnog mjesta radnika koji zahtijeva neplaćeni dopust i to zamjenom radnika, preraspodjelom poslova na ostale radnika ili na drugi pogodan način.

#### Članak 44.

Radnicima koji rade na težim odnosno štetnim poslovima ili poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, može se odobriti plaćeni medicinski odmor ako su obavljajući takve poslove stekli:

- od 5 do 10 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 4 godine
- od 10 do 15 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 3 godine
- od 15 do 20 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 2 godine
- od 20 do 30 godina staža osiguranja	7 radnih dana svake 2 godine
- od 30 godina staža osiguranja do mirovine	7 radnih dana svake godine

Medicinski se odmor provodi u lječilištima i drugim odgovarajućim ustanovama.

## VI. PLAĆE I DODATCI NA PLAĆU

### Članak 45.

Poslodavac je obavezan radniku za obavljenu rad isplatiti plaću, koja se sastoji od :

osnovne plaće,  
dodatka na plaću po osnovi radnog staža,  
stimulativnog dodatka ako je to predviđeno posebnom odlukom poslodavca i ako su za to osigurana posebna sredstva,  
dodatka za rad u posebnim uvjetima.

### Članak 46.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje jedan puta mjesečno, u pravilu do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće i naknade plaće radniku uručiti obračun plaće iz kojeg će biti vidljiv način na koji su ti iznosi utvrđeni.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz prethodnog stavka ovog članka vjerodostojna je isprava.

Na zahtjev radnika Poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

### Članak 47.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

U svakom slučaju najniža osnovna plaća ne može biti niža od zakonom utvrđene najniže bruto plaće.

### Članak 48.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta i dodatka iz st. 1. ovog članka pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 49.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće je za 5% manja od osnovice radnika zaposlenih u upravnim tijelima Grada Osijeka.

Mrežstvu za isplatu plaća u Dječjem kazalištu osiguravaju se iz Proračuna grada Osijeka.

Članak 50.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:

br.	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	STANJE IZVRŠITELJA
1.	Ravnatelj	VSS	3,90	1
2.	Glumac lutkar - prvak	VSS	3,25	1
3.	Glumac lutkar I	VSS	2,47	0
4.	Voditelj propagande (producent - organizator)	VSS	2,28	1
5.	Voditelj marketinga	VSS	2,28	1
6.	Voditelj prodaje	VSS	2,28	1
7.	Voditelj računovodstva	VSS	2,28	1
8.	Glumac lutkar II	VSS	2,28	7
9.	Glumac lutkar III	VSS	2,02	1
10.	Voditelj tehnike	SSS	2,02	1
11.	Inspicijent-šaptač-rekviziter	SSS	1,69	1
12.	Majstor rasvjete	SSS	1,63	1
13.	Majstor tona	SSS	1,63	0
14.	Blagajnik-administrator	VŠS	1,50	1
15.	Majstor pozornice	SSS	1,43	1
16.	Majstor krojač	SSS	1,43	1
17.	Majstor stolar-domar	SSS	1,43	1
18.	Tehničar tona	SSS	1,20	0
19.	Tehničar rasvjete	SSS	1,20	0
18.	Propagandist-arhivar	SSS	1,43	1
19.	Poslovna tajnica kazališta	SSS	1,43	0
20.	Pozornički radnik	SSS	1,20	1
21.	Spremačica	SSS	1,04	2

Kategorija glumaca-lutkara je promjenjiva, a prema pravilniku o napredovanju.

## Članak 51.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih 50. ovog Pravilnika za poslove radnog mjesta na kojem je zaposlen umanjit će se osnovni koeficijent za 5%.

Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 50. ovog Pravilnika za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se osnovni koeficijent za 10%.

Radnici s navršenih 25 godina staža i kazališni umjetnici zatečeni na radu stupanjem na snagu ovog Pravilnika izuzimaju se od umanjenja koeficijenta iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Kazališni umjetnici do 10 godina radnog staža koji nemaju potrebnu stručnu spremu predviđenu člankom 50. ovog Pravilnika odnosno aktom o sistematizaciji obvezuju se doškolovati i steći odgovarajuću stručnu spremu u roku od 6 godina od dana stupanja na snagu ovog pravilnika.

Na kazališne umjetnike koji ne izvrše obvezu iz prethodnog stavka ovog članka u predviđenom roku primjenjivat će se odredbe stavka 1. i 2. ovoga članka.

## Članak 52.

Za postignuti znanstveni stupanj ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću Poslodavcu pripadajući koeficijent radnika određen u članku 50. ovog Pravilnika uvećat će se kako slijedi:

za znanstveni stupanj magistra znanosti 8%

za znanstveni stupanj doktora znanosti 10 %

ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je znanstveni stupanja u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Je li znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, utvrđuje ravnatelj na temelju pisanog obrazloženja neposrednog rukovoditelja.

Viši voditelji službi imaju pravo na povećanje osnovne plaće u visini od 10% s obzirom na posao voditelja službe.

## Članak 53.

U djelatnostima kulture nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaće ako to zahtjeva radnik.

## Dodatci na plaću

### Članak 54.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću ima pravo na slijedeća povećanja plaće:

noćnog rada 40%

- prekovremenog rada 50%
- rad nedjeljom 35%
- za rad u smjenama 10%
- dvokratni rad 10%

Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 150%.

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja.

Noćnim radom ne smatra se radno vrijeme od 22,00 do 23,30 sati ako je potrebno za završetak generalnih pokusa i izvršavanje programa u okviru redovne djelatnosti Poslodavca.

Naknada za dvokratni rad ne obračunava se radnicima koji u tjednu odnosno mjesecu nisu imali punu satnicu rada.

#### Članak 55.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada radnika iznad 40 sati tjedno ako se pre raspodjelom ne mogu uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, Poslodavac može odrediti da radnik koristi slobodne dane.

### Uvećanje plaće – stimulativni dio

#### Članak 56.

Osnove za obračun i isplatu stimulativnog dijela plaće jesu: zalaganje radnika na radu, količina i kvaliteta obavljenog rada, odnos prema strankama i drugim radnicima, postupanje prema sredstvima za rad, doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, unapređenja organizacije rada te kreativnost radnika u radu.

Stimulativni dio plaće na osnovu kriterija iz prethodnog stavka ovoga članka može se uvećati do najviše 10% osnovne plaće određene ovim Pravilnikom.

Isto tako radniku se može umanjiti osnovna plaća do 30% ukoliko iskazuje neuspješnost u radu ili iskazuje takav odnos prema radu kojim narušava radnu disciplinu i iskazuje neodgovoran odnos prema radu, otežava rad drugih radnika te dovodi u pitanje uspješno izvršavanje radnih obveza.

### Naknada plaće

#### Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

1. korištenja godišnjeg odmora,
2. plaćenog dopusta,
3. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
4. prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,

5 drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

#### Članak 58.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 59.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije nego je započeo s bolovanjem, s tim da mjesečni iznos za puno radno vrijeme ne može biti manji od najnižeg iznosa naknade plaće koju utvrđuje Zavod za zdravstveno osiguranje uz suglasnost Vlade.

Naknada od 100% iznosa plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 57. ovog Pravilnika utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnome mjestu na kojem je do tada bio raspoređen.

### Naknada troškova prijevoza

#### Članak 60.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne odnosno godišnje prijevozne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne mjesečne odnosno godišnje karte.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz stvarni izdatci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza radnika može se osigurati kupnjom pojedinačnih mjesečnih odnosno podlanih karata javnog prijevoza ili isplatom iznosa mjesečne pokazne karte.

### Dnevnice

#### Članak 61.

Kad je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa računa hotelskog spavanja u hotelu do kategorije 4 zvjezdice.

Naknada troškova i dnevica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to utvrđeno za tijela državne vlasti.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kad se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Puna dnevica pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

Radnik na službenom putu nema pravo na uvećanje plaće za prekovremeni rad, rad noću, rad nedjeljom, rad na neradne dane utvrđene zakonom, te otežane uvjete rada.

### Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

#### Članak 62.

Radnik kojemu je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

### Naknada za terenski rad

#### Članak 63.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca i izvan radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i druge troškove boravka na terenu, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Terenski dodatak radniku se isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu za slijedeći mjesec.

Pravo na dnevnice i pravo na terenski dodatak međusobno se isključuju.

### Nagrade učenicima i studentima

#### Članak 64.

Učenici i studenti 1. i 2. godine srednje škole, više škole i fakulteta na praktičnoj obuci, imaju pravo na nagradu u iznosu 15% prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta, a najviše 400,00 kuna.

Za 3. i 4. godinu srednje škole i 3. i 4. godinu fakulteta 30% prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta kod Poslodavca, a najviše 800,00 kuna.

## Jubilarne nagrade

### Članak 65.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni rad kod istog Poslodavca, najmanje u visini najviših neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim popisima za te namjene i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža.

Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

## Otpremnina za umirovljenje

### Članak 66.

Radniku prigodom odlaska u mirovinu Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu najmanje u iznosu na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez na dohodak.

## Darovi

### Članak 67.

Radniku pripada pravo na regres za godišnji odmor.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka godišnjeg odmora.

Za božićne blagdane radnicima se isplaćuje naknada ("božićnica").

Radnik ima pravo na dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

U povodu dana Sv. Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Sredstva iz stavka 5. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 5. ovog članka.

Sredstva iz stavka 1., 2., 3., 4. i 5. ovog članka (regres, božićnica, dar djeci u naravi) osigurava Općina i isplatit će se u istim iznosima što ih Grad Osijek isplati radnicima svoje uprave.

## Solidarna pomoć

### Članak 68.

Radnik ima pravo na pomoć jedanput godišnje u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez na dohodak.

## VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

### Članak 69.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a naročito održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način radi osiguravanja zaštite života i zdravlja radnika, te sprječavanja nastanka nesreća kao i provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

### Članak 70.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu ili je, osim pod uvjetima iz članka 65. zakona o radu premjestiti na druge poslove.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Poslodavac je dužan trudnicu ili ženu koja doji dijete premjestiti na druge odgovarajuće poslove koliko radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje odnosno djetetov život ili zdravlje.

Prijava premještaj iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

### Članak 71.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće na radnom mjestu na kojem je do tada bio raspoređen.

### Članak 72.

Radnik se tijekom radnog vijeka njegova radna sposobnost smanji zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke i psihičke iscrpljenosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili godina života, osiguratelj će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjivanja plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

### Članak 73.

Radnik je obvezan administraciji Poslodavca dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, a naročito podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, invalidnosti, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, adresu stanovanja i druge podatke povezane s radom i radnim odnosom.

Radnik je obvezan službi iz prethodnog stavka dostavljati i svaku promjenu podataka, a najkasnije u roku od 8 dana od dana nastanka promjene.

Radnik koji ne dostave tražene podatke snose štetne posljedice toga propusta.

#### Članak 74.

Poslodavac je obavezan kod prikupljanja i obrađivanja, korištenja ili dostavljanja osobnih podataka o radniku trećim osobama štiti privatnost radnika.

Osobne podatke o radniku može priopćavati ovlaštenim državnim tijelima ili trećim osobama koje su to imaju na zakonu utemeljeni razlog samo ravnatelj ili osoba koja je posebnom odlukom ovlaštena od strane ravnatelja.

### VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

#### Članak 75.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

Poslodavac ili radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana utakmice).

Ugovor iz stavka 2. ovog članka mora biti sklopljen u pisanom obliku i ne može se ugovoriti za razdoblje duže od dvije godine od prestanka radnog odnosa.

U slučaju kršenja zakonske odnosno ugovorne kazne Poslodavac ima pravo na naknadu štete po općim propisima obveznog prava ukoliko ugovorom nije drukčije određeno.

### IX. RASPORED NA POSLOVE DRUGOGA RADNOG MJESTA

#### Članak 76.

Radnik je obavezan raditi na poslovima radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu.

Poslodavac ima pravo tijekom trajanja ugovora o radu radniku odrediti obavljanje poslova drugoga radnog mjesta, a u skladu sa stručnom spremom i radnim sposobnostima radnika.

Raspored radnika na poslove drugoga radnog mjesta odredit će se naročito u slučajevima:

- ako se u procesu rada uvedu nova radna mjesta odnosno ukinu postojeća
- ako se u procesu rada pokaže potreba za smanjenjem ili povećanjem izvršitelja na postojećim radnim mjestima
- ako je kod radnika nastupila invalidnost ili iz drugih opravdanih razloga nije više u mogućnosti obavljati poslove dosadašnjeg radnog mjesta
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

U svim slučajevima iz ovog članka radniku će se otkazati dosadašnji ugovor o radu i istovremeno ponuditi sklapanje novog ugovora o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

## Članak 77.

Poslodavac ima pravo tijekom trajanja ugovora o radu radniku privremeno odrediti obavljanje poslova drugoga radnog mjesta, u skladu sa stručnom spremom i radnim sposobnostima radnika, a izuzetno i na radno mjesto na koje se traži niži stupanj stručne spreme od one koju radnik ima i neovisno o radnim sposobnostima radnika.

Radnik može biti privremeno raspoređen u skladu sa stavkom 1. ovog članka sve dok postoji takvog rasporeda, ali najduže tri mjeseca.

Za vrijeme privremenog rasporeda radnik ostvaruje plaću radnog mjesta koje je za njega povoljnije.

Odlukom o privremenom rasporedu ne mijenja se ugovor o radu, ali ako radnik odbije raditi na poslovima drugoga radnog mjesta poslodavac može otkazati ugovor o radu.

## X. NAKNADA ŠTETE

### Članak 78.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

### Članak 79.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

### Članak 80.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### Članak 81.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako oni ne postoje, procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

### Članak 82.

Poslodavac će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom i materijalnom položaju.

Odredba iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu poslodavcu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

### Članak 83.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. I 2. Ovog članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. I 2. Ovog članka poslodavac će nadoknaditi prema općim propisima obveznog prava.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

### Prestanak ugovora o radu

#### Članak 84.

Radniku poslodavca radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu može prestati samo na način i u slučajevima određenima Zakonom o radu.

#### Članak 85.

Ako ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ukoliko radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

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

Otkazni rokovi utvrđuju se sukladno Zakonom o radu.

#### Članak 86.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršenja ili nesavjesnog, nepravovremenog ili nemarnog izvršavanja radnih obveza
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca
- nedopuštenog korištenje poslodavčevih sredstava, znatnije štete
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihova šikaniranja
- zloupotrebe korištenja bolovanja
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili pravilnikom o radu
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlasti
- nanošenja štete.

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenima Zakonom o radu.

## Izvanredni otkaz

### Članak 87.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.  
Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u slučajevima i na način utvrđen Zakonom o radu.

### Članak 88.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

### Članak 89.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom, u slučaju i na način propisan ovim Pravilnikom.

## Otpremnina

### Članak 90.

Otpremnina se utvrđuje u skladu sa Zakonom o radu i poreznim propisima.

## XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

### Članak 91.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

### Članak 92.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

#### Članak 93.

Rokovi iz čl. 91. i 92. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

#### Članak 94.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju od ovlasti pisanom punomoći.

Odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se radniku izravno, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koji je isti dostavio poslodavcu.

Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 3. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, istekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

### XII. ODGOVORNOST RADNIKA

#### Članak 95.

Radnik je dužan svoje obveze iz radnog odnosa izvršavati pravovremeno i savjesno, te je Poslodavac ovlašten za neizvršavanje radnih obveza izreći slijedeće disciplinske mjere:

- za svako zakašnjenje na posao, napuštanje ili prijevremeni odlazak s posla odbija se 5% osnovne plaće
- za svaki dan neopravdanog izostanka s posla odbija se 15% osnovne plaće
- za rad pod utjecajem alkohola ili drugih narkotičkih sredstava ili konzumiranje istih na radu odbija se 10% osnovne plaće
- za odbijanje radnih naloga odbija se 10% osnovne plaće

### XIV. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

#### Članak 96.

Zaposleniku, prijašnjem korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugim odgovarajućim poslovima za vrijeme zaposlenja (članak 174. stavak 3. točke 2. do 4. Zakona o mirovinskom osiguranju) koji je to pravo stekao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prema propisima do 31. prosinca 1998., pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu na koje je raspoređen i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

#### Članak 97.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad zaposlenika.

Poslodavac je dužan poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, uključujući njegovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

#### Članak 98.

Svaki je zaposlenik odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje i za sigurnost i zdravlje drugih zaposlenika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Zaposlenik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili mjere koje je utvrdio poslodavac.

Zaposlenik koji u slušaju ozbiljne, prijetnje i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

#### Članak 99.

Poslodavac smije osobne podatke o zaposlenicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobni podaci iz stavka 1. ovoga članka koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, utvrdit će se pravilnikom o radu poslodavca.

#### Članak 100.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika 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.

#### Članak 101.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

## Članak 102.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposlenicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 100. ovog pravilnika, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

## Članak 103.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se zaposlenici stavljaju u ponižavajući položaj;
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi zaposlenici u odnosu na ponašanje svojih nadređenih ili podređenih, suradnika i svake treće osobe s kojom zaposlenici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

## Članak 104.

Zaposlenik je dužan, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih zaposlenika i trećih osoba.

## XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

### Članak 105.

U pogledu sudjelovanja radnika u odlučivanju, izboru radničkog vijeća, te komunikacije poslodavca s radničkim vijećem primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 106.

Ovaj pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Osim objave na oglasnoj ploči Poslodavca, a radi dostupnosti radnicima, primjerak ovog Pravilnika uručit će se sindikalnom povjereniku.

Članak 107.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 108.

Suprotnost ovog Pravilnika s prisilnim odredbama sada važećeg ili naknadno donesenoga zakona, drugoga propisa ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca i radnika, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu ili kolektivnom ugovoru primjenjivati neposredno odgovarajuće odredbe zakona drugoga propisa ili kolektivnog ugovora, dok se ne usklade u ovom Pravilniku.

Članak 109.

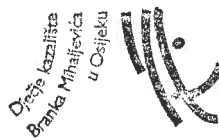
Poslodavac će sve postojeće ugovore o radu uskladiti s odredbama ovog Pravilnika.

Ako radnik u roku od 15 dana od dana ponude Poslodavca na sklapanje ugovora o radu u skladu s odredbama ovog Pravilnika, Zakona o radu, te Kolektivnog ugovora ne prihvati ponudu Poslodavca za sklapanje ugovora o radu, prestaje mu radni odnos nakon isteka 30 dana od dana dostave ponude Poslodavca.

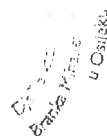
Članak 110.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 23. studenoga 2006.

Ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku  
Ivica Lučić



NA OGLASNOJ PLOČI OBJAVLJENO 7. TRAVNJA 2014.



Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14) ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku, nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom dana 15. srpnja 2016. godine, donosi

## IZMJENE PRAVILNIKA O RADU

Od 7. travnja 2014. godine

### ČLANAK 1.

Članak 32. stavak 2 mijenja se i glasi:

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti najdulje za razdoblje od četiri (4) mjeseca.

### ČLANAK 2.

Članak 50. mijenja se i glasi:

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:

r.br.	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	STANJE IZVRŠITELJA
1.	Ravnatelj	VSS	3,90	1
2.	Glumac lutkar - prvak	VSS	3,00	2
3.	Glumac lutkar I	VSS	2,70	6
4.	Voditelj propagande (producent - organizator)	VSS	2,28	1
5.	Voditelj marketinga	VSS	2,28	1
6.	Voditelj prodaje	VSS	2,28	1
7.	Voditelj računovodstva	VSS	2,28	1
8.	Glumac lutkar II	VSS	2,30	0
9.	Glumac lutkar III (početnik)	VSS	2,05	1
10.	Voditelj tehnike	VSS	2,28	1
11.	Inspicijent-šaptač-rekviziter	SSS	1,69	1
12.	Majstor rasvjete	SSS	1,63	1
13.	Majstor tona	SSS	1,63	1
14.	Viši referent za računovodstveno-administrativne poslove	VŠS	1,76	1
15.	Majstor pozornice	SSS	1,43	1
16.	krojač-garderobijer	SSS	1,43	1

17.	Majstor stolar-domar	SSS	1,43	1
18.	Tehničar tona	SSS	1,30	0
19.	Tehničar rasvjete	SSS	1,30	0
20.	Propagandist-arhivar	SSS	1,43	1
21.	Poslovna tajnica kazališta	SSS	1,43	0
22.	Pozornički radnik	SSS	1,30	1
23.	Spremačica	NSS/SSS	1,04	2

Kategorija glumaca-lutkara je promjenjiva, a prema važećem Kolektivnom ugovoru.

### ČLANAK 3.

Članak 54. mijenja se i glasi:

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću ima pravo na slijedeća povećanja plaće:

- noćnog rada 30%
- prekovremenog rada 20%
- rad nedjeljom 25%
- za rad u smjenama 5%
- dvokratni rad 5%

Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 150%.

Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja.

Noćnim radom ne smatra se radno vrijeme od 22,00 do 23,30 sati ako je potrebno za završetak generalnih pokusa i izvršavanje programa u okviru redovne djelatnosti Poslodavca.

Naknada za dvokratni rad ne obračunava se radnicima koji u tjednu odnosno mjesecu nisu imali punu satnicu rada.

## ČLANAK 4.

Članak 60. mijenja se i glasi:

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Radnik koji stanuje na području grada Osijeka, a adresa stanovanja mu je udaljena više od 1000 metara od adrese rada, izračunato na temelju izračuna udaljenosti prijednog puta vozilom prema planeru putovanja HAK-a, ostvaruje pravo na naknadu troška prijevoza temeljem izdane godišnje karte (BUTRE) od Gradskog prijevoznog poduzeća d.o.o. Osijek (dalje u tekstu GPP) za odgovarajuću zonu (1. ili 2.) gdje ima prebivalište.

Ako se radnik izjasni da ne želi godišnju kartu za 1. ili 2. zonu, ostvaruje pravo na mjesečnu isplatu 60% cijene mjesečne karte za prijevoz na posao i s posla za pojedinu zonu.

U slučaju da se izračun udaljenosti prijednog puta od adrese stanovanja do adrese rada razlikuje od izračuna udaljenosti od adrese rada do adrese stanovanja zbog nemogućnosti prometovanja jednosmjernim ulicama te da u jednom od pravaca nije ispunjen uvjet iz st. 2 ovog članka, za utvrđivanje prava na naknadu troškova prijevoza koristit će se izračun puta koji je povoljniji za radnika.

Radnik koji ima prebivalište izvan područja grada Osijeka (izvan područja 1. i 2. zone GPP-a), ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza temeljem godišnje karte (BUTRE), koju izdaje GPP od zadnje točke gdje prijevoz obavlja GPP do mjesta rada i nazad.

Ako se radnik izjasni da ne želi godišnju kartu GPP-a izvan 1. i 2. zone, ostvaruje pravo na mjesečnu isplatu 50% cijene mjesečne karte za prijevoz na posao i s posla za tu zonu.

Radnik koji ima prebivalište izvan područja Osijeka, a GPP ne prometuje do mjesta rada i nazad, ostvaruje pravo na mjesečnu isplatu 40% cijene mjesečne karte u međumjesnom javnom prijevozu koji omogućava radniku redovit dolazak i povratak s posla.

ČLANAK 5.

Ove izmjene stupaju na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči.

Ove izmjene objavljene su na oglasnoj ploči 15. srpnja 2016.

Ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku

Ivica Lučić, dipl. iur.



A handwritten signature in black ink, which appears to read "Ivica Lučić". The signature is written in a cursive style.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14) ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku, nakon odluke Kazališnog vijeća dana 20. ožujka 2017. godine, donosi

## IZMJENE PRAVILNIKA O RADU

Od 7. travnja 2014. godine

### ČLANAK 1.

U Članak 50. dodaje se, pod rednim brojem 24., radno mjesto Pravnik.

### ČLANAK 2.

Ove izmjene stupaju na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči.

Ove izmjene objavljene su na oglasnoj ploči 20. ožujka 2017.

Ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku

Ivica Lučić, dipl. iur.

21.3.2017.  
66/17  
20.3.2017.



Članak 49.

Osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće je za 5% manja od osnovice radnika zaposlenih u upravnim tijelima Grada Osijeka.

Sredstva za isplatu plaća u Dječjem kazalištu osiguravaju se iz Proračuna grada Osijeka.

Članak 50.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:

r.br.	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	STANJE IZVRŠITELJA
1.	Ravnatelj	VSS	3,90	1
2.	Glumac lutkar - prvak	VSS	3,00	2
3.	Glumac lutkar I	VSS	2,70	6
4.	Voditelj propagande (producent - organizator)	VSS	2,28	1
5.	Voditelj marketinga	VSS	2,28	1
6.	Voditelj prodaje	VSS	2,28	1
7.	Voditelj računovodstva	VSS	2,28	1
8.	Glumac lutkar II	VSS	2,30	0
9.	Glumac lutkar III (početnik)	VSS	2,05	1
10.	Voditelj tehnike	VSS	2,28	1
11.	Inspicijent-šaptač-rekviziter	SSS	1,69	1
12.	Majstor rasvjete	SSS	1,63	1
13.	Majstor tona	SSS	1,63	1
14.	Viši referent za računovodstveno-administrativne poslove	VŠS	1,76	1
15.	Majstor pozornice	SSS	1,43	1
16.	krojač-garderbijer	SSS	1,43	1
17.	Majstor stolar-domar	SSS	1,43	1
18.	Tehničar tona	SSS	1,30	0
19.	Tehničar rasvjete	SSS	1,30	0
20.	Propagandist-arhivar	SSS	1,43	1
21.	Poslovna tajnica kazališta	SSS	1,43	0
22.	Pozornički radnik	SSS	1,30	1
23.	Spremačica	NSS/SSS	1,04	2
24.	Pravnik	VSS	2,05	1

Kategorija glumaca-lutkara je promjenjiva, a prema važećem Kolektivnom ugovoru.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14) ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku, a nakon prethodno potpisanog dodatka kolektivnom ugovoru, uz suglasnost osnivača, donosi

**IZMJENE PRAVILNIKA O RADU**

od 07.04.2014. godine

DEČJE KAZALIŠTE BRANKA MIHALJEVIĆA  
U OSIJEKU

Primljeno	28.12.2017.
Broj	320/17
Datum	28.12.2017.

**Članak 1.**

Članak 50 mijenja se i glasi:

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:

r.br.	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT	STANJE IZVRŠITELJA
1.	Ravnatelj	VSS	3,90	1
2.	Pomoćnik ravnatelja	VSS	3,70	1
3.	Glumac lutkar - prvak	VSS	3,00	2
4.	Glumac lutkar I	VSS	2,70	6
5.	Voditelj propagande (producent - organizator)	VSS	2,28	1
6.	Voditelj marketinga	VSS	2,28	1
7.	Voditelj prodaje	VSS	2,28	1
8.	Voditelj računovodstva	VSS	2,28	1
9.	Glumac lutkar II	VSS	2,30	0
10.	Glumac lutkar III (početnik)	VSS	2,05	1
11.	Voditelj tehnike	VSS	2,28	1
12.	Inspicijent-šaptač-rekviziter	SSS	1,69	1
13.	Majstor rasvjete	SSS	1,63	1
14.	Majstor tona	SSS	1,63	1
15.	Viši referent za računovodstveno-administrativne poslove	VŠS	1,76	1
16.	Majstor pozornice	SSS	1,43	1
17.	krojač-garderobijer	SSS	1,43	1
18.	Majstor stolar-domar	SSS	1,43	1
19.	Tehničar tona	SSS	1,30	0
20.	Tehničar rasvjete	SSS	1,30	0

21.	Propagandist-arhivar	SSS	1,43	1
22.	Poslovna tajnica kazališta	SSS	1,43	0
23.	Pozornički radnik	SSS	1,30	1
24.	Spremačica	NSS/SSS	1,04	2
25.	Pravnik	VSS	2,05	1


Kategorija glumaca-lutkara je promjenjiva, a prema važećem Kolektivnom ugovoru.

#### Članak 2.

Ove izmjene stupaju na snagu danom objave na oglasnoj ploči, a objavljene su 28.12.2017.

Ravnatelj Dječjeg kazališta Branka  
Mihaljevića u Osijeku

Ivica Lučić, dipl.iur.



Dječje kazalište  
Branka Mihaljevića  
u Osijeku

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ( Narodne novine broj 93/14 i 127/17) ravnatelj Dječjeg kazalište Branka Mihaljevića u Osijeku, a nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnom povjerenicom dana 5. listopada 2018. donosi

DJEČJE KAZALIŠTE BRANKA MIHALJEVIĆA  
U OSIJEU

IZMJENU PRAVILNIKA O RADU

Primljeno	5. 10. 2018.
Broj	246/18
Datum	5. 10. 2018.

Članak 1.

Pravilnik o radu od 7.travnja 2014., 15. srpnja 2016. i 28. prosinca 2017. mijenja se sukladno ovoj izmjeni.

Članak 2.

Članak 50. mijenja se i glasi:

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:

Redni broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT
1.	Ravnatelj	VSS	3,90
2.	Pomoćnik ravnatelja	VSS	3,70
3.	Glumac lutkar - prvak	VSS	3,00
4.	Glumac lutkar I	VSS	2,70
5.	Glumac lutkar II	VSS	2,30
6.	Voditelj propagande (producent - organizator)	VSS	2,28
7.	Voditelj marketinga	VSS	2,28
8.	Voditelj prodaje	VSS	2,28
9.	Voditelj računovodstva	VSS	2,28
10.	Voditelj tehnike	VSS	2,28
11.	Glumac lutkar III (početnik)	VSS	2,05
12.	Pravnik	VSS	2,05
13.	Stručni suradnik u prodaji	VSS	2,05
14.	Poslovni tajnik/ tajnica kazališta	SSS/VSS	1,95
15.	Viši referent za računovodstveno-administrativne poslove	VŠS	1,76
16.	Inspicijent-šaptač-rekviziter	SSS	1,69

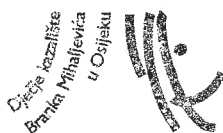
17.	Majstor rasvjete	SSS	1,63
18.	Majstor tona	SSS	1,63
19.	Majstor pozornice	SSS	1,43
20.	Krojač-garderobijer	SSS	1,43
21.	Majstor stolar-domar	SSS	1,43
22.	Propagandist-arhivar	SSS	1,43
23.	Tehničar rasvjete	SSS	1,30
24.	Tehničar tona	SSS	1,30
25.	Pozornički radnik	SSS	1,30
26.	Spremačica	NSS/SSS	1,04

Kategorija glumaca- lutkara je promjenjiva, a prema važećem Kolektivnom ugovoru za zaposlene u Dječjem kazalištu Branka Mihaljevića u Osijeku.

### Članak 3.

Ova izmjena stupa na snagu osmog ( 8) dana od dana objave na oglasnoj ploči Kazališta, a objavljena je 5. listopada 2018.

Ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku  
Ivica Lučić, dipl. iur.



Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ( Narodne novine broj 93/14 i 127/17) ravnatelj Dječjeg kazalište Branka Mihaljevića u Osijeku, a nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom dana 19. prosinca 2019. donosi

DJEČJE KAZALIŠTE BRANKA MIHALJEVIĆA  
U OSIJEKU

Primljeno	19. 12. 2019.
Broj	286-2/19
Datum	19. 12. 2019.

## IZMJENE I DOPUNA PRAVILNIKA O RADU

### Članak 1.

Pravilnik o radu od 7.travnja 2014., 15. srpnja 2016., 20. ožujka 2017., 28. prosinca 2017. i 5 listopada 2018. mijenja se sukladno ovim izmjenama i dopuni.

### Članak 2.

U članku 32. mijenja se stavak 4. i glasi:

» *Iznimno, zbog povećanog opsega posla u mjesecu prosincu, preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je radnik dostavio Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.*«.

### Članak 3.

U članku 36. mijenja se stavak 1. i glasi:

» *Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, ako zakonom nije drugačije određeno, s tim da se u tjedan računaju radni dani od ponedjeljka do petka.*«.

### Članak 4.

Članak 37. mijenja se i glasi:

» *Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora iz članka 36. Pravilnika, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora radnicima se dodaju dani godišnjeg odmora, prema utvrđenim kriterijima, kako slijedi:*

1. *s obzirom na složenost poslova:*

- *radnicima na rukovodećim mjestima* 5 dana
- *radnicima sa VSS* 4 dana
- *radnicima sa VŠS* 3 dana
- *radnicima sa SSS* 2 dana
- *radnicima sa NSS, NKV* 1 dan

2. *s obzirom na dužinu radnog staža:*

- *od 3 do 5 godina radnog staža* 1 dan
- *od 5 do 10 godina radnog staža* 2 dana
- *od 10 do 15 godina radnoga staža* 3 dana
- *od 15 do 20 godina radnoga staža* 4 dana
- *od 20 do 25 godina radnoga staža* 5 dana
- *od 25 do 30 godina radnoga staža* 6 dana
- *od 30 do 35 godina radnog staža* 7 dana
- *više od 35 godina radnog staža* 8 dana

- |   |        |
|---|--------|
| 3. s obzirom na radne uvjete:   |        |
| - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima                                   | 2 dana |
| - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom | 2 dana |
| 4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:   |        |
| - roditelju, posvojitelju i staratelju za svako malodobno dijete  | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu  | 3 dana |
| - invalidu  | 2 dana |
| 5. prema doprinosu na radu:   |        |
| - ako je dobitnikom tijekom godine javne nagrade i priznanja  | 2 dana |

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca one godine u kojoj radnik koristi godišnji odmor. «.

#### Članak 5.

U članku 39. mijenja se stavak 1. i glasi:

» Na osnovi Rasporeda korištenja godišnjeg odmora kojeg Poslodavac mora donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, Poslodavac također donosi za svakog radnika posebno rješenje i dostavlja mu isto najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora. «.

#### Članak 6.

Članak 42. mijenja se i glasi:

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

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

Dopust uz naknadu plaće iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se rješenjem, na pisani zahtjev radnika.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

*Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, izuzev slučaja predviđenog u članku 42. podstavku 9. Pravilnika, kao i u drugim opravdanim slučajevima, radniku se za pripremanje i polaganje ispita može odobriti godišnje 15 radnih dana plaćenog dopusta.*

*Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik, osim plaćenog dopusta iz prethodnog stavka, ima pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.*

*Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanjem, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u drugim opravdanim slučajevima i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini.*

*Odluku o pravima iz ovog članka donosi ravnatelj, na temelju zamolbe radnika.*

*Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupanja okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju okolnosti iz članka 42. podstavka 7.*

*Ako okolnosti iz članka 42. Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti s rada, zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust u dane kad je bio na bolovanju.*

*Ako okolnosti iz članka 42. stavka 1. podstavaka 3., 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora. «.*

## Članak 7.

Članak 43. mijenja se i glasi:

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

*U svim slučajevima neplaćeni dopust može se odobriti samo ako to ne remeti normalno odvijanje procesa rada i ako postoji mogućnost da se osigura obavljanje poslova radnog mjesta radnika koji zahtijeva neplaćeni dopust i to zamjenom radnika, preraspodjelom poslova na ostale radnike ili na drugi pogodan način. «.*

## Članak 8.

Članak 47. mijenja se i glasi:

*» Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti, odgovornosti i uvjeta rada poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće .*

*Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. «.*

Članak 9.

Članak 50. mijenja se i glasi:

» *Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika određuju se kako slijedi:*

Redni broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT
1.	Ravnatelj	VSS	3,90
2.	Pomoćnik ravnatelja	VSS	3,70
3.	Glumac lutkar - prvak	VSS	3,00
4.	Glumac lutkar I	VSS	2,70
5.	Koreograf	VSS	2,50
6.	Glumac lutkar II	VSS	2,30
7.	Voditelj propagande (producent - organizator)	VSS	2,28
8.	Voditelj marketinga	VSS	2,28
9.	Voditelj prodaje	VSS	2,28
10.	Voditelj računovodstva	VSS	2,28
11.	Voditelj tehnike	VSS	2,28
12.	Glumac lutkar III (početnik)	VSS	2,05
13.	Pravnik	VSS	2,05
14.	Stručni suradnik u prodaji	VSS	2,05
15.	Poslovni tajnik/ tajnica kazališta	SSS/VSS	1,95
16.	Viši referent za računovodstveno- administrativne poslove	VŠS	1,76
17.	Inspicijent-šaptač-rekviziter	SSS	1,69
18.	Majstor rasvjete	SSS	1,63
19.	Majstor tona	SSS	1,63
20.	Majstor pozornice	SSS	1,43
21.	Majstor stolar-domar	SSS	1,43
22.	Krojač- garderobijer	SSS	1,43
23.	Propagandist-arhivar	SSS	1,43
24.	Tehničar rasvjete	SSS	1,30
25.	Tehničar tona	SSS	1,30
26.	Pozornički radnik	SSS	1,30
27.	Spremačica	NSS/SSS	1,04

*Kategorija glumaca- lutkara je promjenjiva, a prema važećem Kolektivnom ugovoru za zaposlene u Dječjem kazalištu Branka Mihaljevića u Osijeku. «.*

## Članak 10.

Članak 54. mijena se i glasi:

» *Osnovna plaća radnika uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:*

- za rad noću	30 %
- za prekovremeni rad	20 %
- za rad subotom	15 %
- za rad nedjeljom	35 %
- za rad u smjenama	5 %
- dvokratni rad	5 %

*Ako radnik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 150%.*

*Noćnim radom ne smatra se radno vrijeme od 22,00 do 23,30 sati ako je potrebno za završetak generalnih pokusa i izvršavanje programa u okviru redovne djelatnosti Poslodavca.*

*Ako se radniku zbog potreba obavljanja poslova ne može osigurati korištenje slobodnih dana po osnovu prekovremenog rada u roku od 45 dana od dana ostvarenog prekovremenog rada, ostvaruje pravo na isplatu dodatka na plaću iz stavka 1. ovog članka.*

*Naknada za dvokratni rad ne obračunava se radnicima koji u tjednu odnosno mjesecu nisu imali punu satnicu rada.*

*Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju. «.*

## Članak 11.

U članku 55. dodaje se stavak 3. i glasi:

» *Radnik po osnovi prekovremenog rada koristi jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 ( 1 sat prekovremenog rada = 1sat i 30 minuta redovnog sata rada). «.*

## Članak 12.

U članku 59. mijenjaju se stavci 1. i 3. i glase:

» *Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 85% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.*

*Naknada plaće u slučajevima ( izuzev godišnjih odmora) iz članka 57. ovog pravilnika utvrđuje se u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio.«.*

## Članak 13.

Mijenja se članak 60. i glasi:

» *Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.*

*Radnik s područja Grada Osijeka ostvaruje pravo na prijevoz temeljem izdane godišnje karte (butre) od trgovačkog društva Gradski prijevoz putnika (GPP) za odgovarajuću zonu, I. ili II., gdje ima prebivalište.*

*Radnik koji ima prebivalište izvan područja Grada Osijeka ( III., IV. zona), ostvaruje pravo na prijevoz temeljem izdane godišnje karte ( butre) od trgovačkog društva Gradski prijevoz putnika(GPP) od mjesta gdje prijevoz obavlja GPP do mjesta rada i nazad.*

*Radnik koji ima prebivalište izvan područja Grada Osijeka, a trgovačko društvo Gradski prijevoz putnika ne prometuje do mjesta rada i nazad, Poslodavac će isplatiti 40% iznosa mjesečne karte za prijevoz na posao i sa posla, prema cjeniku javnog prijevoznika koji mu omogućava dolazak na posao do početka radnog vremena.«.*

#### Članak 14.

Mijenja se članak 61. i glasi:

» *Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.*

*Visina dnevnice određuje se u iznosu koji vrijedi za službenike i namještenike Osnivača.*

*Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 12 do 24 sata radniku pripada iznos pune dnevnice.*

*Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos pola dnevnice.*

*Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je regulirano za tijela državne vlasti.*

*Rad na službenom putu odnosno na gostovanjima, smatra se radom u ustanovi. «.*

#### Članak 15.

Mijenja se članak 62. i glasi:

» *Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini iznosa po prijeđenom kilometru na koji se, u skladu s poreznim propisima, ne plaća porez.*

*Poslodavac će nalog za namjene iz stavka 1. ovog članka izdati pojedinačno za svaki posao i isti ovjeriti za obračun i plaćanje. «.*

#### Članak 16.

Mijenja se članak 66. i glasi:

» *Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće.*

*Pod pojmom prosječne mjesečne plaće iz ovog ugovora podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća kod Poslodavca, isplaćena za prethodnu godinu. «.*

#### Članak 17.

Članak 67. mijenja se i glasi:

» *Radnik ima pravo na godišnju prigodnu nagradu ( uskrsnica, regres za godišnji odmor, božićnica) u visini i u rokovima koji vrijede za službenike i namještenike Osnivača.*

*Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovog članka ima radnik nakon navršene jedne godine radnog staža kod Poslodavca.*

*Raspodjelu iznosa iz stavka 1. ovog članka dogovorno utvrđuju Poslodavac i sindikalni povjerenik.*

*Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu od 600,00 kuna godišnje.*

*Povodom dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti ( koje je u tekućoj godini u kojoj se sredstva isplaćuju navršilo 15 godina starosti) u iznosu od 600,00 kuna.*

*Sredstva iz stavka 5. ovog članka isplaćuju se radniku na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 5. ovog članka.*

*Kada oba roditelja rade kod Poslodavca dar djetetu isplatiti će se roditelju navedenom u pisanoj izjavi oba roditelja.*

*Pravo na isplatu dara po djetetu ima i roditelj skrbnik nad djetetom.*

*Svim radnicima isplatit će se godišnja nagrada za radne rezultate u iznosu od 2.500,00 kuna na koji se ne plaća porez na dohodak, jednakom dinamikom isplate kao i za službenike i namještenike Osnivača. «.*

Članak 18.

Članak 68. briše se.

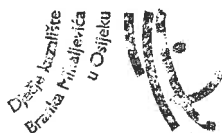
Članak 19.

Članci 69.- 110. postaju članci 68.-109.

Članak 20.

Ove izmjene i dopuna stupaju na snagu osmog ( 8) dana od dana objave na oglasnoj ploči Kazališta.  
Objavljene su 19. prosinca 2019.

Ravnatelj Dječjeg kazališta Branka Mihaljevića u Osijeku  
Ivica Lučić, dipl. iur.



Handwritten signature of Ivica Lučić, the legal representative of the Children's Theatre Branka Mihaljević in Osijek. The signature is written in black ink and is positioned over a horizontal line.