



**slovenska
filharmonija**

kongresni trg 10
1000 ljubljana
slovenia
europa
t: +386 1 24 10 800
f: +386 1 24 10 900
info@filharmonija.si
www.filharmonija.si

Na podlagi 47. a člena Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list RS, št. 77/07 – uradno prečiščeno besedilo, 56/08, 4/10, 20/11, 111/13, 68/16, 61/17 in 21/18 – ZN^{Org}, v nadaljevanju: **ZUJIK**), 20. člena Kolektivne pogodbe za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 45/94, 45/94, 39/96, 39/99 – ZMPUPR, 82/99, 102/00, 52/01, 64/01, 43/06 – ZKoIP, 60/08, 32/09, 32/09, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 2/17 – popr. in 80/18, v nadaljevanju: **KPKD**) in v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih - 1 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS; v nadaljevanju: **ZDR-1**), na podlagi 8. alineje 35. člena ZUJIK ter 12. alineje prvega odstavka 12. člena Sklepa o ustanovitvi javnega zavoda Slovenska filharmonija (Uradni list RS, št. 50/03, 62/08, 87/12 in 12/17, v nadaljevanju: **Sklep**) direktorica javnega zavoda Slovenska filharmonija izdaja:

PRAVILNIK

o avdicijah in preizkusu znanja ter sposobnosti za delovna mesta v orkestru in zboru Slovenske filharmonije

I. SKUPNE DOLOČBE

1. člen **(pomen izrazov)**

Ta pravilnik ureja postopek opravljanja avdicij in sestavo avdicijskih komisij, postopek preizkusa znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja doseganja pričakovanih rezultatov dela.

Avdicija je preizkus znanja, sposobnosti in ustreznosti kandidata pred sklenitvijo delovnega razmerja in je eden od pogojev za sklenitev delovnega razmerja.

Preizkus znanja in zmožnosti oz. postopek ugotavljanja sposobnosti¹ je postopek ugotavljanja znanja, sposobnosti in zmožnosti zaposlenega za opravljanje delovnih nalog na konkretnem delovnem mestu, v času trajanja delovnega razmerja, s katerim se ugotovi, ali zaposleni umetniški delavec² izpolnjuje oziroma more izpolnjevati pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela je postopek ugotavljanja ali zaposleni delo opravlja pravočasno, kvalitetno ter v skladu z aktivno veljavnimi pravili stroke.

¹ Institut ugotavljanja potrebnih znanj in zmožnosti po 20. členu KPKD je smiselno enak institutu ugotavljanja sposobnosti, ki ga je uvedel ZDR (Uradni list RS, št. 42/02 z dne 15. 5. 2002) in ga ZDR-1 opredeljuje v 28., 85. ter 89. členu idr.

² Uporabljeni izrazi, ki označujejo osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moški in ženski spol.

II. AVDICIJA

2. člen (javna objava)

V javni objavi prostega delovnega mesta umetniškega delavca delodajalec objavi pogoje za zasedbo posameznega delovnega mesta, kot so ti opredeljeni v opisnem listu v Aktu organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Pri tem delodajalec izrecno navede, da je zaposlitev na delovnih mestih umetniških delavcev možna le na podlagi uspešno opravljene avdicije, ki lahko zaradi sposobnosti kandidata izjemoma nadomesti manjkajočo izobrazbo, vendar največ za dve stopnji.

V javni objavi mora biti naveden tudi seznam zahtevanih dokazil, avdicijski program, ki ga določi umetniški vodja ter čas in kraj opravljanja avdicije. V javni objavi mora biti opredeljen tudi način in rok za prijave, pri čemer mora biti prosto delovno mesto objavljeno vsaj 21 dni pred avdicijo.

V primeru, da javna objava prostega delovnega mesta po zakonu, ki ureja delovna razmerja, ni potrebna, se avdicija vseeno razpiše in so povabljeni kandidati za sklenitev pogodbe o zaposlitvi prav tako dolžni opraviti avdicijo skladno s tem pravilnikom. Za primere, ko je avdicija razpisana iz razloga nadomeščanja javnega uslužbenca za določen čas več kot 12 mesecev, je postopek glede poskusne dobe enak, kot če bi bilo razpisano delovno mesto za nedoločen čas.

Avdicijo se lahko razpiše in izpelje tudi brez neposredne navezave na razpis prostega delovnega mesta.

3. člen (splošne postopkovne določbe)

Za vsakokratno avdicijo imenuje direktor na predlog umetniškega vodje s sklepom avdicijsko komisijo, in sicer najmanj 8 dni pred zaključkom zbiranja prijav. Če je mogoče, umetniški vodja upošteva zasedbo na dan avdicije.

Po zaključku roka za zbiranje vlog za prijavo na avdicijo se vloge predajo umetniškemu vodji oz. predsedniku avdicijske komisije, ki jih ob pomoči pravne službe pregleda in izloči tiste, ki so nedopustne, nepravočasne ali nepopolne oz. iz njih izhaja, da kandidat očitno ne izpolnjuje razpisnih pogojev.

Med prijavljenimi kandidati se naredi izbor. Izbrane kandidate se povabi na avdicijo najmanj 8 dni pred dnevom avdicije. Avdicije se lahko udeležijo le kandidati, ki so na avdicijo vabljeni.

Potek avdicije lahko spremljajo vsi zaposleni v zavodu.

Na avdicijah ni dovoljeno uporabljati prenosnih telefonov ali avdiovizualnih naprav.

O avdiciji se piše zapisnik, ki ga podpiše predsednik avdicijske komisije.

Kandidatom, ki so uspešno opravili avdicijo, izda direktor potrdilo o opravljeni avdiciji, ki velja eno leto.

Ob razpisu prostega delovnega mesta predlaga avdicijska komisija direktorju sklenitev delovnega razmerja z najprimernejšim kandidatom, ki je opravil avdicijo.

Kandidate, ki avdicije niso uspešno opravili oz. tiste, ki so avdicijo uspešno opravili, pa za delovno mesto niso bili izbrani, direktor skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja, pošlje obvestilo o neizbiri.

II. AVDICIJA V ORKESTRU

A) SESTAVA AVDICIJSKIH KOMISIJ

4. člen (člani avdicijske komisije)

Z izjemo umetniškega vodje je lahko član komisije oz. lahko glasuje samo član orkestra, zaposlen za nedoločen čas.

Če delovno mesto vodje sekcije trenutno ni zasedeno oz. v primeru upravičene odsotnosti po 6. členu se za člana komisije imenuje hierarhično najvišji član sekcije.

Vsak zaposleni ima 1 glas. V primeru, da je zaposleni član avdicijske komisije, ne glasuje kot član sekcije. V primeru avdicije za koncertnega mojstra zaposleni, ki je član avdicijske komisije, ne glasuje kot član sekcije ali član orkestra, člani sekcije 1. violin pa ne glasujejo kot člani orkestra.

Če v orkestru v času izvedbe avdicije deluje dirigent, ki ima funkcijo šefa dirigenta, stalnega gostujočega dirigenta ali podobno, ta lahko sodeluje v avdicijski komisiji s svojim mnenjem, nima pa glasovalne pravice, razen v primeru, da nastopa v vlogi umetniškega vodje.

5. člen (sestava avdicijskih komisij)

5a) Za delovno mesto tutista v orkestru – godala

1 predsednik komisije: vodja sekcije
7 ostalih vodij godal
1 vodja pihal
1 vodja trobil
1 glas sekcije
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 12 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 8 / 12 glasov.

5b) Za delovno mesto tutista ali različka v orkestru - pihala

1 predsednik komisije: vodja sekcije
5 vodij pihal (obvezna prisotnost drugega vodje sekcije)
1 koncertni mojster
1 solo čelist, violist ali kontrabasist
2 vodji trobil ali tolkal
1 glas sekcije (oz. preostali član sekcije)
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 12 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 8 / 12 glasov.

5c) Za delovno mesto tutista ali različka v orkestru – trobila

1 predsednik komisije: vodja sekcije
5 vodij trobil (obvezna prisotnost drugega vodje sekcije)

1 koncertni mojster
1 solo čelist, violist ali kontrabasist
2 vodji pihal
1 glas sekcije (oz. preostali član sekcije)
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 12 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 8 / 12 glasov.

5d) Za delovno mesto tutista ali namestnika - tolkala

1 predsednik komisije: vodja sekcije - timpanist
2 člana sekcije
3 vodje trobil
1 koncertni mojster
1 solo čelist, violist ali kontrabasist
3 vodje pihal
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 12 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 8 / 12 glasov.

5e) Za delovno mesto solista in namestnika v orkestru (godala)

1 predsednik komisije: vodja sekcije
vsi ostali vodje godal
namestniki vodje iz dotične sekcije (skupaj 8)
2 vodji pihal
2 vodji trobil
1 glas sekcije
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 15 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 10 / 15 glasov.

5f) Za delovno mesto solista v orkestru (pihala)

1 predsednik komisije: vodja sekcije
1 koncertni mojster
vsi ostali vodje pihal (skupaj 6)
3 vodje trobil (tolkal)
2 vodji godal
1 glas sekcije
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 15

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 10 / 15 glasov.

5g) Za delovno mesto solista v orkestru (rog, trobenta, pozavna) in delovno mesto tubista

1 predsednik komisije: vodja sekcije
1 koncertni mojster
vsi ostali vodje trobil in tubist (skupaj 5)
2 vodji godal
4 vodje pihal
1 glas sekcije
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 15 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 10 / 15 glasov.

5h) Za delovno mesto solista timpanista

1 predsednik komisije: solist ali namestnik v sekciji tolkal
1 koncertni mojster
2 člana sekcije
4 vodje pihal
3 vodje trobil
3 vodje godal
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 15 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 10 / 15 glasov.

5i) Za delovno mesto harfista in delovno mesto pianista

1 predsednik komisije: koncertni mojster
4 vodje pihal
3 vodje trobil
1 vodja tolkal - timpanist
5 vodij godal
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 15 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 10 / 15 glasov.

5j) Za delovno mesto koncertnega mojstra v orkestru

1 predsednik komisije: koncertni mojster
1 namestnik koncertnega mojstra, 1 vodja 2. violin, 2 vodji viol, 2 vodji violončelov, 1 vodja kontrabasov
4 vodje pihal
3 vodje trobil
1 glas sekcije 1. violin
1 glas orkestra
1 umetniški vodja
SKUPAJ: 18 glasov

Za uspešno opravljeno avdicijo morajo kandidati prejeti najmanj 12 / 18 glasov.

**6. člen
(prisotnost)**

Za člane avdicijske komisije in člane sekcije sta prisotnost in glasovanje na avdiciji obvezna. Sodelovanje v avdicijski komisiji spada med druga dela in naloge zaposlenega po katerih se potreba pojavlja občasno ali nepričakovano in ki jih zaposleni v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi izvaja po zahtevah in navodilih nadrejenega. Članom avdicijske komisije se za sodelovanje v avdicijski komisiji prizna delovni čas v skladu s kolektivno pogodbo za kulturne dejavnosti..

V primeru, da je član avdicijske komisije upravičeno odsoten iz zdravstvenih razlogov, kar izkaže s potrdilom zdravnika o upravičeni zadržanosti od dela, razlogov iz 168. člena ZDR-1 (odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih), ter razlogov, ki jih navaja Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v 39., 40. in 41. členu (letni, neplačani in izredni dopust), direktor s sklepom v avdicijsko komisijo imenuje nadomestnega člana. Če avdicijska komisija ni sestavljena iz števila članov določenega v 5. členu, se šteje da je nesklepčna in se avdicija ne izvede.

B) POTEK AVDICIJE

7. člen (sestane avdicijske komisije)

Sestane avdicijske komisije je pol ure pred pričetkom avdicije. Sestane vodi predsednik avdicijske komisije. Na njem predstavi potek avdicije in opozori na vidike, ki se mu zdijo pomembni.

Inšpektor orkestra zagotovi, da so izpolnjeni vsi organizacijski pogoji za pravilen potek avdicije. Avdicija poteka v treh etapah po objavljenem avdicijskem programu.

V prvi etapi avdicije je obvezna uporaba paravana. Pred naslednjimi etapami se o morebitni uporabi paravana odloči komisija pod vodstvom predsednika.

Kandidati nastopajo po vrstnem redu izžrebanih števil.

8. člen (potek glasovanja)

Glasovanje avdicijske komisije in sekcije tehnično pripravi in izvede inšpektor orkestra ob pomoči zaposlenega v skupnih službah, lahko pa tudi ob pomoči Delavskega predstavništva.

Glasovanje poteka tajno z glasovalnimi lističi, na katerem član avdicijske komisije obkroži, ali je posamezni kandidat opravil določeno etapo avdicije ali ne. Glasovnica je veljavna, če je za posameznega kandidata obkrožen samo en odgovor (da ali ne).

Na vsaki avdiciji glasovanje najprej izvede sekcija. Pri avdiciji za koncertnega mojstra pred sekcijo izvede glasovanje orkester. Rezultat po vsaki posamezni etapi ugotovi inšpektor orkestra skupaj s predsednikom komisije po preštetu glasovnic.

Sekcija (oz. celotni orkester pri avdiciji za koncertnega mojstra) izglasuje svojo odločitev po vsaki etapi avdicije z večino navzočih članov, v III. etapi pa z dvotretjinsko večino navzočih članov.

Po glasovanju sekcije (oz. orkestra v primeru avdicije za koncertnega mojstra) predsednik komisije predstavi rezultate glasovanja. V primeru neodločenega rezultata v sekciji odloči glas predsednika komisije, ki svoj glas obrazloži.

Predsednik avdicijske komisije po glasovanju sekcije oz. orkestra izrazi svoje mnenje, za tem lahko svoje mnenje v razpravi izrazijo tudi drugi člani avdicijske komisije.

Člani avdicijske komisije glasujejo nazadnje. Rezultat po vsaki posamezni etapi ugotovi inšpektor orkestra skupaj s predsednikom komisije po preštetu glasovnic.

Inšpektor orkestra obvesti kandidate o napredovanju v naslednjo etapo avdicije.

Za napredovanje v naslednjo etapo mora kandidat prejeti večino glasov. Za uspešno opravljeno avdicijo mora kandidat po zadnji etapi prejeti najmanj 2/3 večino glasov.

Predsednik avdicijske komisije lahko članom komisije predlaga glasovanje, da kandidat, ki je v orkestru že bil zaposlen za določen čas najmanj 12 mesecev, da mu etape z orkestrskimi parti ni potrebno opravljati, o čemer glasujejo člani z 2/3 večino.

C) POSKUSNA DOBA

9. člen (spremljanje kandidata)

Člani avdicijske komisije spremljajo delo izbranega kandidata v času poskusne dobe, ki navadno traja prvo leto zaposlitve, ko se s kandidatom sklene pogodba za določen čas v skladu z 8. alinejo prvega odstavka 54. člena ZDR-1 (sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja). Če je izobraževanje in usposabljanje uspešno, se s kandidatom sklene delovno razmerje za nedoločen čas.

Delodajalec lahko s kandidatom takoj sklene tudi delovno razmerje za nedoločen čas, pri čemer poskusno delo traja 6 mesecev v skladu s 125. členom ZDR-1.

Glede na napotke umetniškega vodje člani komisije lahko spremljajo izbranega kandidata tudi na vajah in koncertih, na katerih niso v zasedbi. Inšpektor orkestra evidentira, na katerih vajah oz. koncertih so člani avdicijske komisije spremljali kandidata.

10. člen (sestaneek avdicijske komisije)

Mesec dni pred potekom šestmesečne poskusne dobe oz. po desetih mesecih spremljanja kandidata, če gre za enoletno zaposlitev, umetniški vodja skliče sestanek avdicijske komisije, da ta ugotovi, ali je kandidat uspešno opravil poskusno delo oz. usposabljanje in izobraževanje za delo v orkestru.

O predlogu nadaljnje zaposlitve pred sestankom glasuje sekcija (in orkester v primeru koncertnega mojstra). Glasovanje tehnično pripravi inšpektor orkestra. Po seznanitvi z rezultati glasovanja sekcije (in orkestra v primeru koncertnega mojstra) glasuje še avdicijska komisija. Glasovanje poteka smiselno enako kot pri avdicii. Avdicijska komisija glede na rezultat glasovanja direktorju predlaga nadaljnjo zaposlitev oz. ne predlaga nadaljnje zaposlitve.

V primeru, da je avdicija razpisana za delovno mesto za nedoločen čas in je bil kandidat, ki je bil na avdicii izbran kot najprimernejši, v zadnjih dveh letih zaposlen v orkestru za določen čas kontinuirano najmanj 12 mesecev, lahko predsednik avdicijske komisije predlaga ostalim članom, da glasujejo o tem, ali se kandidatu to obdobje prizna kot čas izobraževanja in usposabljanja. V primeru, da večina članov predlog predsednika podpre, se izvede glasovanje o uspešno opravljeni poskusni dobi.

O sestanku avdicijske komisije se vodi zapisnik, ki ga podpiše predsednik avdicijske komisije.

III. AVDICIJA V ZBORU

A) SESTAVA AVDICIJSKE KOMISIJE

11. člen (avdicijska komisija)

Avdicijska komisija za izvedbo avdicij v zboru je praviloma sestavljena iz treh članov, od katerih je predsednik umetniški vodja zbora, druga dva člana pa sta zunanja strokovnjaka s področja zborovske dejavnosti, ki poznata delo Zbora Slovenske filharmonije.

B) POTEK AVDICIJE V ZBORU

12. člen (potek avdicije)

Avdicija se lahko opravlja v eni ali več etapah. Avdicijska komisija po vsaki etapi opravi glasovanje. V naslednjo etapo se uvrstijo le kandidati, ki so v predhodni etapi prejeli večino glasov avdicijske komisije.

Po končani zadnji etapi sprejme avdicijska komisija sklep, v katerem navede kandidate, ki so uspešno opravili avdicijo in predlaga direktorju, da se v delovno razmerje sprejme kandidata, ki je po mnenju avdicijske komisije najprimernejši.

13. člen (poskusna doba)

Poskusna doba navadno traja prvo leto zaposlitve, ko se s kandidatom sklene pogodba za določen čas v skladu z 8. alinejo prvega odstavka 54. člena ZDR-1 (sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja). V kolikor je izobraževanje in usposabljanje uspešno, se s kandidatom sklene delovno razmerje za nedoločen čas.

Delodajalec lahko s kandidatom sklene tudi delovno razmerje za nedoločen čas, pri čemer poskusno delo traja 6 mesecev v skladu s 125. členom ZDR-1.

Pred sklenitvijo delovnega razmerja za nedoločen v zboru mora direktor predhodno pridobiti pisno mnenje zbora o kandidatu.

IV. POSTOPEK UGOTAVLJANJA ZNANJA IN ZMOŽNOSTI TER POSTOPEK UGOTAVLJANJA PRIČAKOVANIH REZULTATOV DELA

14. člen (začetek postopka)

V času trajanja delovnega razmerja lahko direktor začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti zaposlenega oziroma postopek ugotavljanja sposobnosti po ZDR-1 in /ali postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela. Pisno pobudo za postopek lahko da, ali umetniški vodja zbora oz. orkestra, ali dirigent zbora oz. orkestra, ali koncertni mojster, ali vodja sekcije.

Pobudnik vloži pobudo pri direktorju, ki za začetek postopka pridobi soglasje umetniškega vodje in ustrezno delovno dokumentacijo. Ustrezna delovna dokumentacija je lahko ali strokovno mnenje dirigenta ali umetniškega vodje ali koncertnega mojstra ali vodje sekcije ali zunanjih strokovnjakov ali javna strokovna kritika.

Direktor pošlje zaposlenemu umetniškemu delavcu vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja, zmožnosti in sposobnosti za opravljanje del oziroma postopek ugotavljanja sposobnosti po ZDR-1 in/ali postopek za ugotavljanje pričakovanih rezultatov dela. Vabilo se umetniškemu delavcu vroči na delovnem mestu ali pošlje na službeni elektronski naslov, ki ga je delavec dolžan redno spremljati.

Direktor istočasno obvesti predstavnike sindikatov zavoda o začetku postopka. Predstavniki sindikata lahko po pooblastilu zaposlenega sodeluje v postopku, prav tako pa lahko sodeluje druga, s strani zaposlenega pooblaščen oseba.

Direktor zaposlenega povabi na razgovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da zaposlenemu to omogoči.

15. člen (razgovor)

Razgovor z zaposlenim opravi direktor ob prisotnosti umetniškega vodje. V razgovoru se mora zaposleni umetniški delavec izreči o navedbah direktorja. O razgovoru se vodi zapisnik, ki ga podpiše direktor, umetniški vodja, zaposleni, predstavnik sindikata, če je prisoten, pooblaščenec delavca, če je prisoten, in zapisnikar. V primeru, da zaposleni ali predstavnik sindikata oz. pooblaščenec delavca zapisnika ne želi podpisati, to ne vpliva ne veljavnost zapisnika. O razlogih odklonitve se naredi uradni zaznamek.

Zaposleni ločeno pisno potrdi tudi vpogled v delovno dokumentacijo, na podlagi katere se začne postopek. V primeru, da zaposleni pisne izjave ne želi podpisati, prisotni podpišejo uradni zaznamek, s katerim potrdijo, da se je zaposleni dejansko seznanil z delovno dokumentacijo. Pisna seznanitev z dokumentacijo se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

16. člen (spremljanje dela zaposlenega)

Delo zaposlenega je potrebno spremljati najmanj 30 delovnih dni, ko je zaposleni umetniški delavec prisoten na delu. Delo zaposlenega v orkestru spremlja vodja vaje oz. dirigent ter koncertni mojster, ki po koncu svojega dela poda pisno mnenje. Delo zaposlenega v zboru spremlja vodja vaje oz. dirigent, ki po koncu svojega dela poda pisno mnenje.

Spremljanje dela je lahko kontinuirano ali sporadično. Spremljanje se protokolira z zapisnikom. Če zaposleni umetniški delavec iz strokovnih ali drugih razlogov glede na naravo dejavnosti ovira normalen potek dela, ga lahko vodja vaje izvzame iz zasedbe na posamezni vaji oz. mu odredi zgolj prisotnost na delu, kar pa mora protokolirati v zapisniku.

V času poskusnega dela ni mogoče voditi postopka ugotavljanja znanja in zmožnosti oz. nesposobnosti in/ali postopka ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela.

Postopek je javen.

17. člen (zaključek postopka)

Po poteku časa spremljanja dela zaposlenega umetniški vodja po posvetu s koncertnim mojstrom oz. dirigentom ali vodjem vaje sporoči direktorju, ali ima zaposleni na podlagi pridobljenih ugotovitev v postopku še znanje in zmožnost za opravljanje dela oz. ali izkazuje sposobnost za delo na delovnem mestu, ki ga zaseda. V postopku za ugotavljanje pričakovanih rezultatov dela umetniški vodja sporoči direktorju, ali zaposleni umetniški delavec dosega pričakovane rezultate dela.

Če zaposleni po presoji umetniškega vodje nima več znanja ali zmožnosti za opravljanje dela na svojem delovnem mestu oz. ne izkazuje sposobnosti za opravljanje dela na svojem delovnem mestu ali pa v primeru, da ne dosega pričakovanih rezultatov dela, se mu lahko ponudi nova pogodba o zaposlitvi na drugo delovno mesto, ki je ustrezno njegovemu znanju in zmožnostim. Če takšnega delovnega mesta ni, delodajalec prične s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

18. člen (ugovor)

Zoper sklep, s katerim direktor delavca razporedi na drugo delovno mesto ali zoper sklep o prenehanju delovnega razmerja iz razloga nesposobnosti lahko zaposleni vložijo ugovor na organ, pristojen za odločanje o pravicah delavcev iz delovnega razmerja (svet zavoda). O ugovoru organ odloči na podlagi ugotovitev tričlanske komisije, sestavljene iz članov, ki morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, ki se zahteva za delovno mesto, na katerem je umetniški delavec glede katerega se vodi postopek zaposlen, ki ugovarja, in ki v postopku še niso sodelovali. Če takih zaposlenih v zavodu ni, sta dva člana komisije osebi izven zavoda, ki pa imata ustrezno strokovno izobrazbo. Tričlansko komisijo na predlog umetniškega vodje imenuje organ, ki odloča o ugovoru. Komisija lahko odloči na podlagi zbrane dokumentacije, lahko pa se odloči, da zaposleni umetniški delavec ponovno opravlja preizkus, pri katerem sodeluje imenovana komisija kot avdijska komisija, pri čemer ta določi program iz repertoarja zadnjega leta.

V. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

19. člen

Zaradi podnormiranosti postopkov ugotavljanja znanja in zmožnosti oz. sposobnosti zaposlenega ter ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela, se ta pravilnik uporablja tudi za nadaljevanje morebitnih postopkov, ki so se začeli pred sprejemom tega pravilnika.

Ta pravilnik začne veljati z dnem podpisa direktorja oz. objavo na oglasni deski delodajalca.

Ljubljana, dne 2. 12. 2019



direktorica
mag. Marjetica Mahne