



20241206

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN br. 119/2022) te članka 30. Statuta Instituta za antropologiju, Upravno vijeće Instituta za antropologiju, Zagreb, Gajeva ulica 32, OIB: 93710699926 na 89. sjednici održanoj od 16. do 17. 7. 2024. g. donosi

PRAVILNIK O RADU
INSTITUTA ZA ANTROPOLOGIJU
OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se organizacija rada u Institutu za antropologiju (u daljnjem tekstu: Poslodavac), prava i obveze Zaposlenika i Poslodavca, plaće, naknade plaće, ostvarivanje drugih materijalnih prava Zaposlenika, zaštita zdravlja, dostojanstva i privatnosti Zaposlenika, zaštita od diskriminacije te druga pitanja iz radnog odnosa osim ako ta pitanja nisu drukčije uređena posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za javne znanstvene institute.

Ukoliko ovim Pravilnikom nisu uređena pojedina pitanja iz radnog odnosa, primjenjuje se Zakon o radu (dalje u tekstu: Zakon), Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, drugi zakoni ili kolektivni ugovori koji se primjenjuju za javne znanstvene institute.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na Zaposlenike koji su sklopili ugovor o radu s Poslodavcem, na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 2.

Ako se nekim zakonom ili kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Poslodavca i Zaposlenike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, primjenjivat će se neposredno odredbe tog zakona ili kolektivnog ugovora, kako temeljnog tako i granskog.

U slučaju da odredbe ugovora o radu, kojeg sklapaju Zaposlenici s Poslodavcem, upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, Statuta ili nekog drugog općeg ili posebnog akta, zakona ili primjenjivog važećeg kolektivnog ugovora, odredbe ovog Pravilnika, Statuta ili tog općeg ili posebnog akta postaju sastavnim dijelom ugovora o radu.

Zaposlenik ne smije bez pisanog odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, niti smije biti vlasnik udjela u pravnoj osobi koja obavlja poslove iz djelatnosti Poslodavca.

Ukoliko Zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac može od Zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu Zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 3. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu, odnosno poštujući pri tome razuman rok za otkaz odobrene suradnje iz st. 3. ovoga članka.

Poslodavac i Zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu Zaposlenik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

Članak 3.

Poslodavac je Zaposleniku za obavljani rad dužan isplatiti plaću, a Zaposlenik je obavezan prema uputama Poslodavca, danima u skladu s ugovorom o radu te naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući prava i dostojanstvo Zaposlenika. Poslodavac je dužan osigurati Zaposleniku uvjete za siguran rad, sukladno zakonskim propisima.

Poslodavac može sa Zaposlenikom ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada, rad od kuće ili rad na daljinu sukladno važećim zakonskim propisima.

Kad je sa Zaposlenikom ugovoren rad na izdvojenom mjestu rada, rad od kuće ili rad na daljinu, Zaposlenik je dužan pridržavati se svih mjera zaštite i sigurnosti na radu, radnog vremena i rasporeda radnog vremena.

Radno vrijeme i raspored radnog vremena kod rada na izdvojenom mjestu rada, rada od kuće ili rada na daljinu u pravilu uvijek se ugovara na način da je istovjetan rasporedu radnog vremena Zaposlenika, uključujući početak, završetak, dnevni i tjedni odmor i stanku, prema kojem na istim ili sličnim poslovima radi u prostorijama Poslodavca.

U vremenu koje je prema rješenju o radu na izdvojenom mjestu predviđeno kao radno vrijeme, Zaposlenik koji radi na izdvojenom mjestu rada, radi od kuće ili radi na daljinu, ne smije obavljati druge poslove iz djelatnosti Instituta za druge poslodavce.

Prilikom rada na izdvojenom mjestu, rada od kuće ili rada na daljinu, Zaposlenik svu komunikaciju s Poslodavcem, drugim Zaposlenicima, strankama odnosno poslovnim partnerima, te sa svim tijelima odnosno osobama koje imaju određene ovlasti (osoba za zaštitu dostojanstva Zaposlenika, povjerljiva osoba, povjerenik za zaštitu na radu, radničko vijeće, predstavnik Zaposlenika u organu Poslodavca, sindikalni povjerenik i sl.) obavlja isključivo putem informacijsko-komunikacijske tehnologije (telefonom tj. mobitelom, e-mailom, putem video-konferencijske veze i sl.), odnosno pisanim putem.

Radi osiguravanja informacijsko-komunikacijske tehnologije iz stavka 7. ovoga članka, Poslodavac će osobama s određenim ovlastima (osoba za zaštitu dostojanstva Zaposlenika, povjerljiva osoba, povjerenik za zaštitu na radu, radničko vijeće, predstavnik zaposlenika u organu Poslodavca, sindikalni povjerenik) osigurati službenu e-mail adresu, a po potrebi i mogućnost video-konferencijske veze (MS Teams, Zoom i sl.).

Ako se neka komunikacija iz stavka 7. ovoga članka iznimno, zbog objektivnih i opravdanih razloga, ne bi nikako mogla obaviti putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, Poslodavac uz prethodni zahtjev Zaposlenika, može Zaposleniku odobriti dolazak u prostorije Poslodavca.

Zaposlenik koji radi na izdvojenom mjestu rada, radi od kuće ili na daljinu ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla sukladno članku 34. ovog Pravilnika o radu.

Zaposleniku za kojeg se utvrdi da je prekršio neko pravilo o radu na daljinu ili koji nije izvršio sve predviđene aktivnosti tijekom odobrenoga rada na daljinu, može se uskratiti mogućnost odobravanja takvoga rada u narednih 12 mjeseci.

Procedura podnošenja zahtjeva za rad na izdvojenom mjestu, od kuće ili na daljinu i donošenja odluke o istome bit će donesena posebnom odlukom ravnatelja u roku od 15 dana nakon usvajanja ovog Pravilnika.

Članak 4.

Zaposlenik je obvezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese Poslodavca te se pridržavati stručnih, znanstvenih i ostalih pravila koja proizlaze iz zakona, organizacije rada i pravila struke.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, Zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju radnih obveza, ili ugrožava život i zdravlje osoba s kojima Zaposlenik dolazi u dodir.

Nepoštivanje obveze iz prethodnog stavka predstavlja bitnu povredu obveze iz ugovora o radu.

Ako se u izvršavanju obveza iz radnog odnosa stvaraju autorska djela, autorska prava kao i sva druga prava u vezi tog djela, kao i pravo iskorištavanja takvog autorskog djela biti će reguliranom posebnim Pravilnikom o intelektualnom vlasništvu autorskih djela.

UGOVOR O RADU

Članak 5.

Radni odnos zasniva se pisanim ugovorom o radu koji se smatra sklopljenim kad se ugovorne strane usuglase o bitnim elementima ugovora i ovjere ga svojim potpisima. Osim dijelova ugovora propisanih Zakonom o radu, Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, drugim primjenjivim zakonima i aktima Poslodavca, ugovor može sadržavati i odredbe koje se odnose na posebna pravila o radu i ponašanju koja su od bitnog značaja za obavljanje ugovorenih poslova.

Ugovor o radu mora sadržavati sve bitne odredbe propisane zakonom.

Ugovor o radu za poslove ravnatelja, pomoćnika ravnatelja i voditelja pojedinih ustrojbenih jedinica Instituta koji se temelji na odluci o izboru ili/i imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se kao dodatak osnovnom ugovoru o radu sklopljenom na neodređeno vrijeme u skladu s odlukom o imenovanju.

Članak 6.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom i drugim propisima.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja ispunjava uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene Zakonom o radu, Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustroju položaja i radnih mjesta Instituta za antropologiju, Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti, drugim propisom koji se odnosi na radno mjesto i ovim Pravilnikom, a na temelju suglasnosti resornog ministarstva kad je ono potrebno, odnosno bez suglasnosti ako ta suglasnost nije propisana.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje Ravnatelj Instituta.

Ugovorom o radu odredit će se početak rada, mjesto rada Zaposlenika, očekivano trajanje ugovora (na određeno ili neodređeno vrijeme), trajanje radnog vremena (puno, nepuno, skraćeno radno vrijeme) poslovi koje će obavljati i drugi uglavci potrebni za ispunjenje obaveza iz radnog odnosa.

Prije stupanja Zaposlenika na rad, Poslodavac je dužan upoznati ga s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada, zaštitom na radu te mu omogućiti neometan pristup općim aktima Instituta.

U slučaju potrebe posla, terenskih istraživanja, organizacije znanstvenih skupova ili drugih važnih razloga, Poslodavac može Zaposlenika rasporediti na rad u drugoj organizacijskoj jedinici Instituta, tj. privremeno uputiti na drugo mjesto rada izvan sjedišta Poslodavca što se neće smatrati promjenom radnog mjesta već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Nepostupanje Zaposlenika po odluci Poslodavca iz prethodnog stavka smatra se osobito teškom povredom iz radnog odnosa.

Ako Zaposlenik na utvrđeni datum bez opravdanog razloga i bez obavijesti Poslodavcu u roku od 3 radna dana ne započne s radom kod Poslodavca, smatra se da je Zaposlenik odustao od ugovora o radu.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne može biti dulji od 6 mjeseci osim ako je to propisano posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Probni rad prati mentor kojeg imenuje Ravnatelj Instituta. Mentor je dužan nakon isteka razdoblja probnog rada sastaviti pisano izvješće i predati ga Poslodavcu, a u izvješću je potrebno navesti na kojim je poslovima i projektima Zaposlenik radio te je li zadovoljio na probnom radu.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima propisanim zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom kad se sklapa na određeno vrijeme.

Ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme uvijek kad je to propisano važećim Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom te kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti i kada je njegov prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kada za to postoji važan razlog, a osobito radi: zamjene odsutnog Zaposlenika, privremenog povećanja opsega poslova, privremenih poslova za kojima postoji iznimna potreba, izvršenja projekta ograničenog trajanja i slično.

Ugovor na određeno vrijeme prestaje istekom roka, tj. ispunjenjem uvjeta utvrđenog u tom ugovoru, a može se otkazati prije isteka tog roka.

Poslodavac nije dužan Zaposlenika posebno obavještavati o datumu prestanka ugovora na određeno vrijeme, osim u slučaju kada je to nužno da bi Zaposlenik saznao za nastup činjenice koje dovode do prestanka ugovora (npr. raniji povratak odsutnog Zaposlenika, završetak

privremenog povećanja posla, raniji završetak projekta), tj. kada nije bio ugovoren točan datum prestanka ugovora na određeno vrijeme.

Ravnatelj Instituta može u slučaju više sile, izvanrednog stanja, potresa, požara, poplave, proglašenog stanja prirodne nepogode, pandemije ili epidemije ili sličnog razloga od nadležnog državnog tijela, institucije, ustanove ili osobe zatražiti produljenje trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme do 12 mjeseci, kada svrha ili ciljevi ugovora o radu na određeno vrijeme zbog citiranih okolnosti nisu ili nisu mogli biti ispunjeni (dovršenje projekta ili dionice projekta, stjecanje doktorske disertacije i slično).

Ravnatelj Instituta može uz prethodno mišljenje Znanstvenog vijeća Odlukom produljiti trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i bez traženja, odnosno dobivene suglasnosti nadležnog državnog tijela pod uvjetom da sve tako nastale troškove financira iz vlastitih sredstava Instituta.

Članak 9.

Osoba može biti primljena na stručno osposobljavanje za rad bez sklapanja ugovora o radu sukladno Zakonu o radu, drugom zakonu ili posebnom propisu.

Na osposobljavanje se može primiti i osoba koja je zasnovala radni odnos kod drugog poslodavca pod uvjetom da sva prava i obveze ostvaruje kod tog poslodavca.

U slučajevima iz stavka 1. i 2. ovog članka moraju se sklopiti ugovori u pisanom obliku.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 10.

Zaposlenici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te u vezi s radnim odnosom, a osobito u svrhu vođenja evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim primjenjivim propisom ili općim aktom Poslodavca.

Osobni podaci Zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim Pravilnikom ili zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobne podatke Zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način trajno ukloniti.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu od povjerenja Zaposlenika koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac, osoba iz prethodnog stavka ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke Zaposlenika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Osim ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, zaštita privatnosti Zaposlenika i obrada osobnih podataka u vezi s radnim odnosom uređena je Općom politikom o zaštiti osobnih podataka i drugim internim aktima Poslodavca u skladu s odredbama Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka

i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka).

Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Zaposlenika Poslodavcu.

Zaposlenici su obvezni Poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke potrebne za područje: obračuna poreza na dohodak, prireza, osobnih odbitaka, školovanja i usavršavanja, znanstvenog i stručnog napredovanja, podatke o invalidnosti, podatke u svezi zaštite majčinstva, posebne njege djeteta, podatke u svezi bolovanja (izvješće o bolovanju), podatke o djeci kao i druge podatke potrebne za ispunjavanje zakonskih obaveza Poslodavca. U slučaju promjene podataka, Zaposlenik je dužan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti pravnoj odnosno računovodstvenoj službi Poslodavca.

Poslodavac će isključivo u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa Zaposlenika prikupljati, obrađivati i koristiti podatke o Zaposleniku, a može ih dostavljati trećim osobama samo na temelju posebnog propisa ili uz pisanu suglasnost Zaposlenika.

Članak 11.

Zabranjen je svaki oblik diskriminacije (izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe te segregacija) na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom u smislu ovoga Pravilnika smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, a po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Zabrana diskriminacije u smislu ovog Pravilnika odnosi se prije svega na područje rada i radnih uvjeta, kriterija za odabir i uvjeta pri zapošljavanju te napredovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Na diskriminaciju se na odgovarajući način primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na zaštitu dostojanstva, odnosno uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Članak 12.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 11. stavka 1. ovoga Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju tešku povredu ugovora o radu i u svezi sa radom.