

Na temelju članka 134. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14., 127/17. i 98/19. i 151/22) i Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine broj 85/18., 112/12) i Statuta PSS Wallner, Školski odbor na sjednici održanoj dana 25. listopada 2023. godine, donio je

P R A V I L N I K O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom se utvrđuju postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika Privatne srednje škole Wallner (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojima im se osiguravaju uvjeti rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju i spolnom uznemiravanju. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u sindikatu te tjelesnim i duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika 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 radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 2.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je osoba koju imenuje Poslodavac Odlukom o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva djelatnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).

Članak 3.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz članka 1. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo: - neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi - nedolični prijedlozi spolne i druge naravi, fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem - uznemiravajući telefonski pozivi, upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju - dodjeljivanje poslova štetnih za zdravlje i onih koji umanjuju samopoštovanje radnika, sumnjanje u rad radnika i odluka koje radnik donosi na radnom mjestu, stalno mijenjanje uputa za rad, zadržavanje informacija, postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti - ne dodjeljivanje posla kako bi se radnik osjećao beskorisno kao i dodjeljivanje posla i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti, nezasluženo kažnjavanje - miješanje u privatnost radnika dosađivanjem upitima, nadziranjem ili praćenjem - isključenje i socijalna izolacija, sprečavanje stručnog usavršavanja, odlaska na odmor Radnici se štite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Članak 4.

Prije stupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje. Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne uznemirava druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti Povjerenika.

Članak 5.

Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. U postupku ispitivanja pritužbe, Povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili član radničkog vijeća i drugi.

Članak 6.

Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu. Privremene mjere su:

1. oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada,
2. udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba,
3. oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu. Privremene mjere se utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

U slučaju iz stavka 2. toč. 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, a u slučaju iz toč. 2., ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Članak 7.

Ako Povjerenik u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika u roku od osam dana od prekida rada.

Članak 8.

Sve osobe koje rade kod Poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika. Onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa. U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

Članak 9.

Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podno pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od radnika ili suradnika poslodavca, Povjerenik će upozoriti Upravu na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:

1. pisano upozorenje
2. otkaz ugovora na temelju kojeg osoba surađuje s poslodavcem (ugovor o djelu, autorski ugovor i sl.)
3. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora ili
4. redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu

U slučaju iz stavka 2. točka 3. i 4. prije davanja otkaza provest će se postupak propisan zakonom o radu.

Članak 10.

Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podno pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od osobe s kojom redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod poslodavca, povjerenik može:

1. pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja radnika poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom
2. o uznemiravanju obavijestiti poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere
3. trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih se dolazi u doticaj s tom osobom ili
4. ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U slučaju iz stavka 1. toč. 4. ovog članka posljedica sklapanja novog ugovora ne smije biti smanjene plaće.

Članak 11.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Povjerenik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisnik iz članka 5. ovog pravilnika.

Članak 12.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu odmah po objavi na web stranici škole.

Split, 25.10. 2023.

Kl.602-03/23-01/31

Ur. Br: 2181/01-291/01-23-02

Ravnateljica:

Ana Bulovan