

Temeljem čl. 41. i 42. Kolektivnog Ugovora za djelatnost socijalne skrbi (NN 42/14) ravnateljica Centra za rehabilitaciju Sv. Filip i Jakov uz suglasnost Sindikalnog povjerenika i predsjednika Stručnog vijeća donosi:

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

### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom utvrđuju se postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika Centra za rehabilitaciju Sv. Filip i Jakov kojima se osiguravaju uvjeti rada i zaštita radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja diskriminacije, njegovom rasom, etničkom pripadnošću, spolom, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovinskim stanjem, članstvom ili nečlanstvom u nekoj političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u Sindikatu, obrazovanjem, društvenim položajem, bračnim ili obiteljskim statusom, dobi, zdravstvenim stanjem, invaliditetom, genetskim naslijeđem, spolnom orijentacijom, koje ima za cilj te stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

### **Članak 2.**

Osoba koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je Povjerenik, a imenuje ga ravnatelj Odlukom o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva radnika uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

### **Članak 3.**

Ponašanja koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz članka 1. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- vrijeđanje, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednak tretman, uskraćivanje i umanjivanje prava,
- miješanje u privatnost radnika,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem,
- neprimjereni prijedlozi kao i tjelesni kontakt spolne naravi.

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 radnici se upoznaju 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, istu ispitati 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 i sindikalni povjerenik.

#### **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 zaposlenika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremenu mjeru za njegovu zaštitu.

Privremena mjera može biti razdvajanje u radnom okruženju radnika koji je podnio tužbu od osobe protiv koje je tužba podnesena.

Privremena mjera se utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

#### **Članak 7.**

Svi radnici dužni su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

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 8.**

Mjere koje Povjerenik može poduzimati prema radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje mogu biti:

1. miranje osobe koja je podnijela tužbu s osobom protiv koje je tužba podnesena,
2. usmeno upozorenje,
3. pismeno upozorenje,
4. obraćanje Upravnom vijeću,
5. predlaganje postupka otkazivanja Ugovora o radu osobi koja je uznemiravala radnika.



### Članak 9.

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.

### Članak 10.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se izvan snage Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu ljudskog dostojanstva radnika od 10.06.2015. godine, KLASA:003-07/15-02/649, URBROJ:2198-19-2/1-15.

### Članak 11.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra za rehabilitaciju Sv. Filip i Jakov.

KLASA: 003-07/15-02/393

URBROJ: 2198-19/02/1-15

U Sv. Filip i Jakovu, 22. 03. 2016 god.

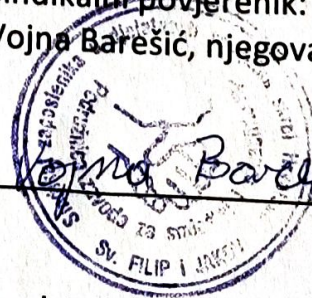


Ravnateljica:  
Valentina Čindori, dipl.def.soc.pedagog

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči dana 23. 03. 2016 . godine.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu dana 31. 03. 2016 . godine.

Sindikalni povjerenik:  
Vojna Barešić, njegovateljica



Predsjednik Stručnog vijeća:  
Jozica Eškinja, medicinska sestra

Jozica Eškinja